

Согласовано:

Руководитель
Управления образования
Администрации Эвенкийского
муниципального района

_____ Назарова Т.В.

Согласовано:

Председатель совета трудового
коллектива Муниципального
казенного
общеобразовательного
учреждения «Туринская
средняя школа-интернат имени
А.Н.Немтушкина» Эвенкийского
муниципального района
Красноярского края

_____ Никитина

Утверждаю:

Исполняющий обязанности
директора Муниципального
казенного
общеобразовательного
учреждения «Туринская средняя
школа-интернат имени
А.Н.Немтушкина»

Эвенкийского муниципального
района Красноярского края

_____ Бурнаков Э.Г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Туринская средняя школа-интернат имени Алитета Николаевича
Немтушкина» Эвенкийского муниципального района
Красноярского края**

2026 год

Оглавление:

- I. Общие положения.
- II. Нормы рабочего времени и учебной нагрузки.
- III. Порядок и условия оплаты труда работников
 - 3.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 3.2. Виды материального стимулирования;
 - 3.2.1. Выплаты компенсационного характера.
 - 3.2.2. Выплаты стимулирующего характера.
 - 3.2.3. Единовременная материальная помощь.
 - 3.3. Оплата труда руководителя учреждений, заместителей;
 - 3.4. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 3.5. Порядок оплаты внеурочной деятельности;
- V. Другие вопросы оплаты труда
- IV. Начисление и выплата заработной платы
- VI. Ответственность работодателя
- VII. Заключительные положения

I. Общие положения

1.1. Настоящее (далее – Положение) разработано для работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Туринская средняя школа -интернат имени Алитета Николаевича Немтушкина" Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – Учреждение) в соответствии и на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации";
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений;

- Решением Эвенкийского районного Совета депутатов от 25.03.2022 № 5-1998-3 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств районного бюджета» (в редакции от 24.06.2022 № 5-2023-5, от 24.03.2023 № 5-2134-8, от 23.06.2023 № 5-2181-9, от 15.12.2023 № 5-2238-11, от 15.03.2024 № 5-2274-12, от 13.12.2024 № 5-2341-16, от 14.02.2025 № 5-2361-17, от 20.06.2025 № 5-2379-19, от 09.12.2025 № 5-2422-22);
- Постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- Постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района от 29.08.2025 № 387-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района» (в ред. 26.01.2026 № 32-п; 11.02.2026 №61-п)
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".
- Перечень выплат компенсационного характера для бюджетных учреждений, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Туринская средняя школа -интернат имени Алитета Николаевича Немтушкина" Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее - Учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.4. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), порядок их применения с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда работников (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда (ст. 129 ТК РФ):

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) положения об оплате труда работников учреждения по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) мнения представительного органа работников.

- 1.7. Используемые определения в системе оплаты труда.
- - заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенной нагрузкой (нормой часов) за полностью отработанный месяц;

- фонд оплаты труда, (ФОТ) складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

Фонд оплаты труда работников государственных учреждений Эвенкийского муниципального района формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Красноярского края;

- доплаты - компенсационные доплаты всегда связаны с условиями и режимом труда. Дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда.

1. вредные (опасные) условия труда (ст. 147 ТК РФ)

2. климатическая доплата (районный и северный коэффициент, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – с использованием районных коэффициентов и «северных» надбавок (ст. [315](#) ТК РФ);

3. ненормальные условия: сверхурочные, ночные, совмещение (ст. 149 ТК РФ);

4. единовременные компенсации.

- надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Стимулирующие надбавки ставят целью мотивировать сотрудника для повышения показателей, улучшения производительности или поощряют их.

1.8. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. При переходе на данную систему оплаты труда обеспечивается сохранение **гарантированной части** заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по данной системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

II. Нормы рабочего времени и учебной нагрузки

2.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регламентирующими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников.

2.2. Объем педагогической нагрузки работника устанавливается исходя из требований федеральных стандартов. Под педагогической нагрузкой работника понимается педагогическая работа, выполняемая установленным учебным планом.

2.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

2.3.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;
методистам и старшим методистам;
тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам;
советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

30 часов в неделю:

воспитателям, за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 3 настоящего Перечня.

20 часов в неделю за ставку заработной платы;

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

24 часа в неделю за ставку заработной платы;

музыкальным руководителям;

25 часов в неделю за ставку заработной платы;

- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

30 часов в неделю за ставку заработной платы;

инструкторам по физической культуре;

воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в организациях, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате; в группах продленного дня; в организациях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в организациях (группах), в том числе санаторных, для обучающихся воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, а также в медицинских организациях и организациях социального обслуживания, за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 7 и 9 настоящего Перечня.

36 часов в неделю за ставку заработной платы;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность образовательным программам дошкольного образования;

дополнительным общеобразовательным программам;

18 часов в неделю за ставку;

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
учителям иностранного языка в дошкольных образовательных организациях;
39 часов в неделю:
старшим медицинским сестрам, медицинским сестрам, врачам-педиатрам.

2.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.5. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.6. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.7. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.8. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и одогрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.9. Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения помимо основной работы в Учреждении без занятия штатной должности до 9 недельных учебных часов осуществляется в основное рабочее время, сверх 9 недельных учебных часов - за пределами основного рабочего времени по приказу директора, в связи производственной необходимостью. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными

работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

2.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязательств, он может работать по совместительству полный рабочий день.

2.11. Условие трудового договора о суммированном учете рабочего времени. Работнику (сторож, помощник воспитателя) устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период - три месяца. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени, равной 36 часов и 40 часам. Продолжительность рабочего дня - 12 часов. Время начала и окончания работы, перерывы для питания и отдыха, выходные дни устанавливаются графиком работы, который Работодатель доводит до сведения Работника не позднее чем за месяц до введения в действие.

III. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

3.1.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по должностям работников учреждений не может быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

3.1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличивается при наличии квалификационной категории.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с [приложением № 1к настоящему Положению](#).

3.1.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно [приложению № 3 к настоящему Положению](#).

3.1.5. Повышение окладов является основанием для индексации среднего заработка, на размер повышения специальной краевой выплаты: 4655,00 (четыре тысячи шестьсот пятьдесят пять) рублей с 01.01.2026г.

3.2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

Надбавки- устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты- устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника и в связи с особыми условиями труда.

Премии - выплачивается за достижение высоких результатов труда Учреждения в целом. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы.

Материальная помощь- выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами Эвенкийского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Примерным положением.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выплаты за работу в сельской местности.

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 8 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаются согласно *приложению № 4 к настоящему Положению*.

Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по результатам проведения специальной оценки по условиям труда и устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

а) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного (рассчитанной) за час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время;

б) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

- одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день или час работы, дневной или часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в нерабочие праздничные и выходные дни.

3. Выплаты, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусмотренные пунктом 2.3., начисляются сверх-МРОТ.

4. Оплата труда в выходные и нерабочие дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата сверхурочных работ производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

8. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются работникам в размере 12 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим положением и установленной в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок и повышений.

10. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно [приложению № 3 к настоящему Положению](#).

11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2.2. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляются в учреждении на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утвержденного работодателем (руководителем) с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

Виды выплат, должны соответствовать уставным задачам учреждения.

1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении от оклада окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2 к настоящему Положению*;

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный *приложением № 2 к настоящему Положению*.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.7 настоящей статьи.

3. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается лицам, работающим в расположенных на территории Арктической зоны Красноярского края Учреждениях, в возрасте до 35 лет, которым надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не выплачивается по причине отсутствия необходимого северного стажа работы.

Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии с разделом 5.1. Решения Эвенкийского районного Совета депутатов от 30.03.2006 № 66-4 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в Эвенкийском муниципальном районе»:

а) 80 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не установлена;

б) 70 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 10 процентов;

в) 60 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 20 процентов;

г) 50 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 30 процентов;

д) 40 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 40 процентов;

е) 30 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 50 процентов;

ж) 20 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 60 процентов;

з) 10 процентов - если надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера установлена в размере 70 процентов.

Выплата за работу на северных территориях предоставляется лицам, указанным в первом абзаце настоящего пункта, до установления им в полном объеме процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{ин1}} - \text{Отп}_{\text{ин2}},$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

$\text{Отп}_{\text{ин1}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

$\text{Отп}_{\text{ин2}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы труда (часть 3 статьи 133 ТК РФ).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Эвенкийском муниципальном районе (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Эвенкийском муниципальном районе (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Эвенкийском муниципальном районе (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Эвенкийском муниципальном районе (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально

отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, исходя из фонда экономии по должностным категориям персонала.

Стимулирующие выплаты за год выплачиваются работникам, место работы которых является основным.

6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, определяются в бальной отношении к окладу (должностному окладу) работника и выплачиваются ежемесячно, ежеквартально или за год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочей группы), образованной в учреждении.

7. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

8. В учреждениях применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера работникам, за исключением персональных выплат.

В отдельных случаях выплата стимулирующего характера может устанавливаться в фиксированной сумме на определенный срок. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) не устанавливаются работникам с дисциплинарными взысканиями.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, но не более 100 баллов в месяц по каждой должности и выплат стимулирующего характера по итогам года.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;
 n – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Учреждения.
 $Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников Учреждения.

10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с [приложением № 5 к настоящему Положению](#).

11. Критерии оценки результативности и качества труда (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) размеры и условия их осуществления могут дополняться, уточняться и конкретизироваться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения Представителя работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

13. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций.

<p>ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) <*****></p>	<p>5000 рублей</p>
---	------------------------

"<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы.

14. к Положению по должности «учитель логопед, учитель-дефектолог» критерий «Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач» дополнить строкой следующего содержания:

организация и обеспечение проведения комплексного психолого-медико-педагогического обследования с привлечением специалистов краевого ППМС-центра	до 20 детей	20
	до 50 детей	40
	более 50 детей	50
	более 70 детей	70

3.2.3. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.
2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) детей, родителей.
3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать десяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3.2 настоящего раздела.
4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

3.3. Оплата труда руководителя учреждений, заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения, и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.
2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с объемными показателями.
3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу.

4. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения.

5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений устанавливаются непосредственно руководителем учреждения и могут составлять от 30 до 60 процентов от размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения. Руководитель определяет размер процента от размера должностного оклада руководителя исходя из показателей отнесения учреждений, подведомственных Управлению образования, к группам по оплате труда.

6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждений, и его заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения и его заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

8. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете.

10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

11. Предельное количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

12. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается настоящим Положением.

12.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - рабочая группа).

12.2. Специалисты управления образования администрации Эвенкийского муниципального района представляют в рабочую группу аналитическую

информацию о показателях деятельности учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

12.3. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

12.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

12.5. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

13. Руководителю и его заместителям учреждений персональные выплаты устанавливаются в соответствии с *приложением № 6 к настоящему Положению*.

14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

15. Выплаты по итогам работы выплачивается в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

16. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат определяются приказом руководителя соответствующего учреждения.

3.4. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

3.4.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

Педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.) по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.4.2. Оплата труда иным работникам.

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / (\text{количество рабочих дней в году}), \text{ где}$$

C_r – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в абсолютном размере (суммы), размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.5. Порядок оплаты внеурочной деятельности.

Урочная и внеурочная деятельность являются равными составляющими основной образовательной программы в рамках вступивших в силу федеральных государственных образовательных стандартов начального общего и основного общего образования, и приводят к достижению определенных результатов.

Оплата труда педагогических работников по внеурочной деятельности производится за фактически проведенные часы внеурочной деятельности в соответствии с тарификацией из средств фонда оплаты труда учреждения и включает оплату из основной (базовой) части фонда оплаты труда, так и поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Количество штатных единиц педагогических работников, по внеурочной деятельности, в тарификации определяется путем деления количества часов, определенных на внеурочную деятельность в неделю на каждый класс (класс-комплект для малокомплектных школ) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

На должностные оклады педагогических работников по ведению внеурочной деятельности приказом руководителя учреждения начисляются компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности.

выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты за опыт работы в занимаемой должности.

IV. Начисление и выплата заработной платы

4.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

4.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание,

трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

4.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные по

приказу за ведение таблицей.

4.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

4.6. Заработная плата выплачивается сотрудникам, путем перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

4.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 10 и 25 числа.

При

определении размера выплаты заработной платы за полмесяца (в том числе аванса) необходимо учитывать фактически отработанное работником время.

4.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем

выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

4.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях,

предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

4.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

4.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

4.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

4.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

V. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

VI. Ответственность работодателя

6.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность.

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Образовательного учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности на другую, предусмотренную единым классификатором должностей.

7.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением перечня оказываемых услуг, Образовательного учреждения вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

7.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются Образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

7.5. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Туринская средняя школа-интернат имени А.Н.Немтушкина»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<i>Младший воспитатель</i>	15 431
<i>вожатый, помощник воспитателя</i>	14 704
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (<i>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</i>)	21 424
2 квалификационный уровень (<i>педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,</i>	21 781

<i>тренер-преподаватель)</i>	
3 квалификационный уровень (<i>воспитатель, воспитатель ГПД методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист</i>)	22 538
4 квалификационный уровень (<i>преподаватель-организатор ОБЖ, старший воспитатель, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор (кроме высшего и доп.проф.образования), учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)</i>)	23 360

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>контрактный управляющий, делопроизводитель, секретарь</i>)	14 908
2 квалификационный уровень	15 131
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>диспетчер, специалист по кадрам, лаборант, техник</i>)	15 353
2 квалификационный уровень (<i>заведующий складом, заведующий хозяйством</i>)	15 798
3 квалификационный уровень (<i>заведующий производством (шеф-повар)</i>)	16 286
4 квалификационный уровень	17 709
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	15 798
2 квалификационный уровень	16 286
3 квалификационный уровень	16 816
4 квалификационный уровень	18 022

[1] Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15431 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 17067 руб.

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	18 353

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	20 709

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень (<i>медицинская сестра диетическая</i>)	15 798

6. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>Гардеробщик, грузчик, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды,</i>	14 336

<i>сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений)</i>	
2 квалификационный уровень (<i>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</i>)	14 504
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>водитель автомобиля, слесарь-сантехник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар на раздаче</i>)	14 908
2 квалификационный уровень (<i>повар</i>)	15 798
3 квалификационный уровень	16 286
4 квалификационный уровень	17 397

7. Должности руководителей структурных подразделений

[2] Утверждена [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень (<i>заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, УКП, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник лагеря</i>)	23 743
2 квалификационный уровень	24 484
3 квалификационный уровень (<i>начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) НПО и СПО</i>)	25 322
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 709

5 квалификационный уровень	21 597
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	22 222
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	22 848
2 квалификационный уровень	24 273
3 квалификационный уровень	25 074

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	19 222
Ассистент (помощник)	17 336
Художественный руководитель	22 420
Специалист по охране труда	18 798
Специалист по охране труда II категории	20 286
Специалист по охране труда I категории	19 816
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общественными объединениями	23 360

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Туринская средняя школа-интернат имени А.Н.Немтушкина»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <3>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <3>	1750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей

3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах <4>	3848 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) <5>	5000 рублей
5	за работу в сельской местности	12%
6	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2500 рублей
	первой квалификационной категории	1500 рублей
	Выплаты воспитателям бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	3000 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

На суммы, указанные в настоящем приложении в абсолютном размере, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер персональных выплат руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации ЭМР

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	- до 3 (включительно)	9 %
	- свыше 3	18 %
	- свыше 5	27 %
	наличие иных структурных подразделений: 1. пришкольные интернаты с численностью: - до 30 детей - свыше 30 детей 2. Школы с дошкольными группами 3. Иные структурные подразделения	5% 10% 5% 3%
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	3 500 рублей

	искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствovedения ²	1 750 рублей 1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	12 %

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

На суммы, указанные в настоящем приложении в абсолютном размере, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Туринская средняя школа-интернат имени А.Н.Немтушкина»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)**

п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	8 %
	за ненормированный рабочий день ¹	8 %
	за классное руководство, кураторство 2	2 700 рублей

	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте ³	
.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	учителям русского языка, литературы	130 рублей
	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке

<2> Начисляется пропорционально нагрузке и применяется только для руководителей и заместителей руководителя.

<3> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<4> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

На суммы, указанные в настоящем приложении в абсолютном размере, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями

Приложение № 4

к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Туринская средняя школа-интернат имени А.Н.Немтушкина»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты	Должность	Размер доплаты к окладу (должностному окладу)
Стирка, сушка и глажение белья	для должности машинист по стирке и ремонту белья	4 %
Работа у горячих плит, электрических жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	для должности шеф-повар, повар	4 %
Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	для должности шеф-повар, повар	4 %
Погрузочно-разгрузочные работы, производимые в ручным способом.	для должности грузчик	4 %
Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации	для должности уборщик служебных помещений, младший воспитатель	4 %

При одновременном выполнении работ, выплаты суммируются.».

Выплаты устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. На рабочих местах, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, в соответствии с Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г №579 устанавливается доплата к окладу (должностному окладу):

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников МКОУ «Туринская средняя школа-интернат имени А.Н. Немтушкина» Эвенкийского муниципального района Красноярского края

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ)

Образовательные учреждения (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, реализация программы воспитания	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	5
		руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания	5

	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, в реализации краевых диагностических программ, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации	5
	участие в работе ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации	5
	Инклюзивное обучение детей с ОВЗ, детей-инвалидов (за одного ребенка)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (доля обучающихся, получивших отметки "4" и "5" по всем предметам учебного плана): не ниже 50%	10
Организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, мероприятиях	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, мероприятиях, проведение эффективных открытых мероприятий (уроков, классных часов)	5
	организация участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков исследовательской и проектной деятельности	5
	наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных, творческих и иных мероприятиях различного уровня	10

	Наставничество	работа, направленная на повышение профессионального мастерства молодых педагогов или педагогов, нуждающихся в сопровождении наставника (за 1 педагога)	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	наличие призового места в профессиональных конкурсах, проектах и программах, наличие практики, включенной в РАОП	10
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
		<p>Качество обученности по результатам административных контрольных работ (как плановых, так и оперативных) и диагностических работ (60 % и выше):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 – 4 классы - 70% и выше • 5 – 9 классы - 60% и выше, • 10 – 11 классы - 70% и выше. <p>С учетом сложности предмета:</p> <ul style="list-style-type: none"> • математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия; • литературное чтение, информатика, история, биология; • окружающий мир, география, литература, обществознание (10-11 кл.); • физическая культура, музыка, ОБЗР, ИЗО, труд(технология) 	<p>30</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>5</p>
		<p>Качество обученности по результатам ВПР, КДР</p> <p>С учетом сложности предмета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, читательская грамотность; 2) история, биология; 3) окружающий мир, география, обществознание, <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень (выше 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 50 2) 40 3) 30 <ol style="list-style-type: none"> 1) 30 2) 20

		<p>среднего показателя по краю)</p> <ul style="list-style-type: none"> • средний уровень (выше среднего показателя по району) <p>Результаты успеваемости по итогам ВПР, КДР</p> <p>С учетом сложности предмета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, читательская грамотность; 2) история, биология; 3) окружающий мир, география, обществознание, <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень (выше среднего показателя по краю) • средний уровень (выше среднего показателя по району) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 30 2) 25 3) 20 <ol style="list-style-type: none"> 1) 20 2) 15
		<p>Результаты ГИА – 11 в форме ЕГЭ (количество тестовых баллов, полученных на экзамене по каждому общеобразовательному предмету в текущем году):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) от 61 балла до 80 баллов 2) от 81 балла до 99 баллов, 3) 100 баллов <p>Результаты ОГЭ – 9 с учетом сложности предмета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) математика, иностранный язык, физика, химия, русский язык, литература, информатика; 2) биология, история, география, обществознание; <ul style="list-style-type: none"> • количество оценок: <ol style="list-style-type: none"> 1) «5» 2) «4» 	<p>(за одного обучающегося 11 класса)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 15 2) 25 3) 30 <ol style="list-style-type: none"> 1. 20 2) 10 1) 10 2) 5
		<p>Участие обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников (далее - ВсОШ)</p> <p>Муниципальный этап ВсОШ (за 1 победителя)</p> <p>(за 1 призера)</p> <p>Региональный этап ВсОШ (за 1 победителя)</p> <p>(за 1 призера)</p> <p>Заключительный этап ВсОШ (за 1 победителя)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 15 5 60 50 90 80 30

		призера) (за 1 участника)	
		Организация и проведение проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью: каникулярные, интенсивные школы, профильные, модульные школы	15
		Разработка (оформление) и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной программы За 1 маршрут (программу) для 1 обучающегося или педагога по факту разработки и реализации (ежемесячно)	8
		Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	2
		Исполнение обязанностей технического специалиста при штабе на тренировочных мероприятиях по организации проведения государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена(далее - ЕГЭ) Репетиционный экзамен в форме ЕГЭ (внутришкольный) Апробация ЕГЭ (всероссийский/региональный	10 15/10

		уровни)	
		Исполнение обязанностей руководителя, организатора при штабе на тренировочных мероприятиях по организации проведения государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена(далее - ЕГЭ) Репетиционный экзамен в форме ЕГЭ (внутришкольный) Апробация ЕГЭ (всероссийский/региональный уровни)	5 10/10
Педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе и родителей (законных представителей)	руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой (план работы на год, заседания ППК в течение года, работы с отчетами вышестоящих организаций), постоянное участие в заседаниях ППК, подготовка документации по детям на ПМПК	5
		проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	5
		Организация консультационных встреч с родителями (законными представителями) детей с ОВЗ, детей-инвалидов, детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами за пределами рабочего времени	5
		Организация и проведение социальной акции на уровне муниципального округа, проведение мастер-класса	5
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.)	10	

	Проведение индивидуальных консультаций детей и родителей, в том числе по направлению КДНиЗП	10
	Участие в деятельности муниципальной психологической службе, экстренной психологической службе. За каждый случай сопровождения при обращении граждан в службу	10
	Обеспечение 100% охвата социально-психологическим тестированием учащихся (за исключением детей с ОВЗ интеллектуальные нарушения) – раз в год по итогам тестирования	10
	Проведение исследования психологического климата в образовательном учреждении с охватом не менее 80% контингента, подлежащего тестированию; проведение тестирования по криминогенности и иных масштабных психологических исследований. За каждое тестирование 1 раз в учебный год.	10
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	10
	Участие в разработке АОП для детей с ОВЗ (в соответствии с	5

	Положением о ППК) (за 1 программу)	
	организация и обеспечение проведения комплексного психолого-медико-педагогического обследования с привлечением специалистов краевого ППМС-центра до 20 детей до 50 детей более 50 детей более 70 детей	20 40 50 70
Обеспечение доступности, качества и разнообразия образовательных услуг	кружковая деятельность (наличие программы, плана работы, результат деятельности - отчет)	7
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (программы развития учреждения, программы воспитания, программы здоровья и т.п.) руководство методическими объединениями,	10
	наличие призового места в конкурсе проектов и программ	20
	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Наставничество	работа, направленная на повышение профессионального мастерства молодых педагогов или педагогов, нуждающихся в сопровождении наставника (за 1 педагога)	5
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-	Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса (достижение воспитанниками, обучающимися более высоких	10

	педагогического сопровождения воспитанников	показателей развития в сравнении с предыдущим периодом)	
учитель логопед, учитель-дефектолог,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	3
	Работа в объединениях педагогов, созданными в учреждении	руководство проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами, психолого-медико-педагогическим консилиумом	5
		участие в работе проектных команд, творческих группах, методических объединений, кафедр, психолого-медико-педагогическим консилиуме	3
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	положительная динамика в выполнении рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии, психолого-педагогического консилиума, реализации адаптированных образовательных программ	10
	Наставничество	работа, направленная на повышение профессионального мастерства молодых педагогов или педагогов, нуждающихся в сопровождении наставника (за 1 педагога)	5
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для семей обучающихся, воспитанников (мастер-классов, круглых столов, родительских конференций)	5
		Реализации АООП для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) (работа с группой комбинированной,	20

	компенсирующей направленности)	
Работа с группами интернированных учащихся	организация воспитательного процесса в группах интернированных учащихся (воспитанников интерната) в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы	5
Обеспечение доступности, качества и разнообразия образовательных услуг	кружковая деятельность (наличие программы, плана работы, результат деятельности - отчет)	7
Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ		
Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	не менее 50% обучающихся осваивают программу на "4" и "5" из контингента закрепленного за учителем логопедом учителем дефектологом	10
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	не менее 65% выпускников прошлого учебного года выпуска продолжают обучаться или трудоустроены закрепленного за учителем логопедом учителем дефектологом	10
	отсутствие обучающихся, воспитанников состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав закрепленного за учителем логопедом учителем дефектологом	10
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	реализация утвержденных проектов и образовательных программ (за исключением рабочих программ по предметам)	10
	наличие призового места в конкурсе проектов и образовательных программ, или представления программы на открытом мероприятии, или как практики	5

		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах, мастер-классах	5
		Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса (достижение воспитанниками, обучающимися более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом)	10
Воспитатель, старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	контроль семей стоящих на внутреннем и внешнем контроле (ежемесячно сдача табеля посещаемости воспитателем на ребенка из неблагополучной семьи, с указанием причины отсутствия, ежедневная информация заведующему (иному ответственному лицу) о причине отсутствия ребенка из неблагополучной семьи)	5
	Отсутствие правонарушений, совершенных	отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел,	5

воспитанниками, обучающимися (для общеобразовательных учреждений)	комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	
	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	5
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников: - одна оформленная программа, технология, один метод у педагогических работников	10
	- более одной оформленной программы, технологии, метода у педагогических работников	15
	Реализации АОП для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) (работа с группой комбинированной, компенсирующей направленности)	20
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для семей обучающихся, воспитанников (мастер-классов, круглых столов, родительских конференций)	5
Инновационная, экспериментальная деятельность. Использование ИКТ	ведение проектной деятельности (наличие плана работы, результат деятельности)	5
	краткосрочный проект; долгосрочный проект	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные реализацию программы развития учреждения (наличие оформленной документации, фотоотчет)	10
	организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10

	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях (за 1 мероприятие)	5
	обмен опытом на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, конференциях, общих собраниях, проведение мастер-классов. подготовка и проведение участие-выступление	4 1
	Организация (экскурсий, походов, соревнований, в выставках и других мероприятий вне учреждения (с воспитанниками)) (за 1 мероприятие)	3
	кружковая деятельность (наличие программы, плана работы, результат деятельности - отчет)	10
Работа в медиа-пространстве, повышение имиджа учреждения	Освещение деятельности учреждения в разрешенных мессенджерах, публичных каналах учреждения, в госпаблике. Систематическая публикация (подготовка к публикации) информации.	5
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Наставничество	работа, направленная на повышение профессионального мастерства молодых педагогов или педагогов, нуждающихся в	5

		сопровождении наставника (за 1 педагога)	
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, тьютор, инструктор по труду, концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор ЛФК, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Руководство объединениями педагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
		ведение проектной деятельности (наличие плана работы, результат деятельности)	10
		Реализации АОП для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) (работа с группой комбинированной, компенсирующей направленности)	20
	Разработка и планирование тренировок	Создание программ тренировок с учетом уровня подготовки занимающихся и их индивидуальных особенностей	10
	Обеспечение доступности, качества и разнообразия образовательных услуг	кружковая деятельность (наличие программы, плана работы, результат деятельности - отчет)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения воспитанников, обучающихся	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	10
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	создание и реализация социальных проектов, программ	10

	Организация работы с работниками и обучающимися по сдаче норм "Готов к труду и обороне" (далее - ГТО) Более 5 знаков: -серебро -золото	7 10
	организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
	внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
	проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	10
Наставничество	работа, направленная на повышение профессионального мастерства молодых педагогов или педагогов, нуждающихся в сопровождении наставника (за 1 педагога)	5
Выполнение полномочий по профилактике безнадзорности несовершеннолетних и преступлений против них	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом	10

		исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	не менее 80% воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения	10
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	списывается менее 20% фонда литературы	10
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть	10
		проведение дней информирования 1 раз в четверть	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выстраивание	100% проведение плановой	20

медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	взаимодействия с учреждениями здравоохранения	диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников, обучающихся	
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие динамики увеличения количества хронических и сезонных заболеваний воспитанников, обучающихся	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	проведение Дней здоровья 1 раз в четверть	10
Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	отсутствие конфликтов в учреждении	15
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10

	документооборота		
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30
		участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям)	10

	на обучающихся, воспитанников		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор)	10
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками,	20

		работниками учреждения	
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	проведение командно-штабных, тактико-специальных учений учебных сборов 2 раза в год	20
		ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения обучающихся, воспитанников	наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Своевременность разработки инструктивных документов	своевременно разработан план гражданской обороны учреждения и иные необходимые планы по направлению	10
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100% учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	10

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Ресурсосбережение при выполнении работ	отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
		отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества	10
Костюмер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Участие в мероприятиях учреждения	подготовлены костюмы к празднику, концерту	80 за одно мероприятие
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	40
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана	доля выполненных методических	

	методической работы	работ 80% - 99% 100%	10 20
	Высокий уровень организации методической работы	участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	10
		наличие призового места за участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Разработка проектов, методических и информационных материалов	один собственный проект, методический, информационный материал	10
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий	10
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	10
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в работе	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	20
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
Советник директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и		

по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	5 за каждое мероприятие
		количество мероприятий, организованных для обучающихся "группы риска"	5 за каждое мероприятие
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	5
		Охват родительскими чатами не менее 40% от контингента учреждения	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	не менее 30% обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых"	10
		не менее 5% обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива	10
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 60% обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	10
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	участие и достижение в профессиональных конкурсах, подготовка и представление практики на школьной, муниципальной или краевой площадке	10
		уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	10
		представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	10
	Работа в медиа-пространстве, повышение имиджа учреждения	Освещение деятельности учреждения в разрешенных мессенджерах, публичных каналах учреждения, в госпаблике. Систематическая публикация (подготовка к публикации) информации.	5

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Туринская средняя школа-интернат имени А.Н. Немтушкина»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров

Общеобразовательные учреждения, подведомственные Управлению образования Администрации ЭМР

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3		4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных		9 %

функционирования учреждения	на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых прошел	
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация деятельности муниципальной (базовой) площадки, муниципального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	9 %
	организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
	организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
	наличие практик наставничества	5 %
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	не менее 80% обучающихся, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	9 %
	не менее 80% обучающихся, включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	9 %
	не менее 30% обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную	5%

Заместитель
руководителя

	деятельность	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов), срок устранения которых прошел	5 %
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
	своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
	организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	5 %
	не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	9 %
Выплаты за качество выполняемых работ		

Результативность деятельности учреждения	доля обучающихся, получивших отметки "4" и "5" по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок, не ниже 50%	9 %
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
	не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5%
	выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), подведомственные Управлению образования Администрации ЭМР

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение	отсутствие замечаний со	9 %

стабильного функционирования учреждения	стороны надзорных органов, срок устранения которых прошел	
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация деятельности муниципальной (базовой) площадки, муниципального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	9 %
	участие обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	5 %
	наличие практик наставничества	9 %
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше	5 %
	70 % выпускников предыдущего учебного года продолжают обучаться в профессиональных образовательных учреждениях	5 %
	все обучающиеся 8-9 классов охвачены предпрофильной подготовкой в соответствии с договорами (соглашениями) о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования	5 %

Заместитель
руководителя

	отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых прошел	5 %
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
	своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	9 %
	участие обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	9%
	разработаны и реализуются не менее 6 программ предпрофильной подготовки	5 %
	не менее 30 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	5 %
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40 % и выше	5 %

		70 % выпускников предыдущего учебного года продолжают обучаться в профессиональных образовательных учреждениях	5 %
		все обучающиеся вовлечены в программу профилактической деятельности	5 %
		60% родителей являются активными участниками общешкольных мероприятий	5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	14 %
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	14 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний	9 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение в течение года – кассового плана, по итогам года – бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения: 99 % – 100 % 95% – 98%	14 % 9 %
		отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	9 %

Учреждения дополнительного образования, подведомственные
Управлению образования Администрации ЭМР

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов, срок устранения которых истек	9 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Наличие дополнительных объектов управления	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
		организация работы загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу)	9%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	участие обучающихся в мероприятиях и регионального уровня	5 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных	5%

		общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	
		проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	9 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов), срок устранения которых прошел	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация проведения мероприятий,	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	5 %
		организация работы	9 %

	филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность учреждения	участие обучающихся в мероприятиях и регионального уровня	5 %
	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Прочие учреждения образования, подведомственные Управлению образования Администрации ЭМР

Центр психолого-медико-социального сопровождения

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов)	9 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	проведение не менее 3 методических мероприятий для педагогических работников края	5 %
		внедрена система наставничества	9 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	отсутствие замечаний учредителя к качеству проведенных мониторингов	5 %
		устойчивость результата проведенной специалистами учреждения в течение предыдущего года коррекционной работы (отсутствие повторных обращений по вопросам ранее оказанной помощи)	5 %
		Наличие и исполнение планов совместной деятельности в рамках заключенных договоров (соглашений) о сотрудничестве	9 %

Заместитель руководителя		отсутствие претензий со стороны образовательных учреждений края о неисполнении Центром планов совместной деятельности в рамках заключенных договоров (соглашений) о сотрудничестве	9%
		участие в межотраслевых экспертизах по запросам судов, следственных органов, прокуратуры, МСЭ, психиатрических стационаров, комиссий по делам несовершеннолетних (не менее 4-х квартал)	9 %
		отсутствие подтвержденных жалоб граждан на деятельность руководителя	5 %
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	5 %
		организация работы по информированию деятельности структурного подразделения (не менее трех публикаций в квартал)	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		регулярное повышение квалификации работников в соответствии с индивидуальными программами развития	5 %
		внедрена система наставничества	5 %
		не менее 50% педагогических работников первой и высшей	9 %

	квалификационной категории	
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента обучающихся, зачисленных на программы	5 %
	устойчивость результата коррекционной работы в течение предыдущего года (отсутствие повторных обращений по вопросам ранее оказанной помощи)	5 %
	своевременность проведения консультирования (не позднее 3 дней после обращения)	5 %
	отсутствие повторных обращений по вопросам предыдущих консультаций	5 %
	регулярное пополнение предметно-развивающей среды центра за счет собственных разработок	9 %
	отсутствие подтвержденных жалоб граждан на деятельность руководителя	5 %

13 Расчет средней заработной платы по образовательному учреждению

Расчет средней заработной платы по образовательному учреждению

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления заработка, исчисленного на основе должностных окладов, ставок и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в календарном периоде на сумму среднемесячной численности работников учреждения за календарный период.

14 Начисление и выплата заработной платы

14.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

14.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

14.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные по приказу за ведение табелей.

14.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

14.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

14.6. Заработная плата может выплачивается сотрудникам в кассе учреждения или перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

14.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

14.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 8 и 23 числа. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца (в том числе аванса) необходимо

учитывать фактически отработанное работником время

14.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

14.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

14.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

14.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

14.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

14.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

14.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

14.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по

причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

14.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

15 Ответственность работодателя

15.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

15.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность.

16 Заключительные положения

16.1. Штатное расписание Образовательного учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности на другую, предусмотренную единым классификатором должностей.

16.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением перечня оказываемых услуг, Образовательного учреждения вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

16.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются Образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

16.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

16.5. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.