

СОГЛАСОВАНО:  
Общим собранием трудового коллектива  
МБОУ «Красноярская СОШ»  
Протокол № 10 от «23» января 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
И.о. директора  
МБОУ «Красноярская СОШ»  
О.С. Касымжанова



## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «Красноярская СОШ»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы и определяет систему оплаты труда работников МБОУ «Красноярская СОШ», устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и премиальных выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи;
- 5) оплата труда руководителя, его заместителя.

2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в муниципальных образовательных учреждениях на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 9 и 24 числа.

3. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем шестым части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

4. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада /рублей/
<b>ПКГ</b> должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<i>Помощник воспитателя</i>	9003
<b>ПКГ</b> должностей работников учебно-вспомогательного	

<b>персонала второго уровня</b>	
<i>1 квалификационный уровень</i>	9003
<i>2 квалификационный уровень</i>	11824
<b><u>ПКГ</u> должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<i>Музыкальный руководитель</i>	15483
<b>2 квалификационный уровень</b>	
<i>Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, социальный педагог, инструктор по физической культуре</i>	15667
<b>3 квалификационный уровень</b>	
<i>Педагог-психолог, воспитатель, методист</i>	16469
<b>4 квалификационный уровень</b>	
<i>Учитель, преподаватель, тьютор, преподаватель-организатор ОБЗР, учитель-логопед, старший воспитатель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i>	16858

5. Размеры должностного оклада библиотечного работника устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального учреждения «Красноярская средняя общеобразовательная школа», утвержденного постановлением Администрации Кривошеинского района от 08.06.2010 № 370 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Кривошеинского района».

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», в том числе</b>	
<i>Библиотекарь</i>	12280

6. Должностные оклады по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

Должности	Размер должностного оклада (в рублях)
<b>Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>	
<i>Секретарь</i>	9003

<b>Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>	
<i>Заведующий хозяйством, лаборант, техник, программист, механик, диспетчер</i>	11824
<b>Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>	
<i>Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист по охране труда, инженер-электроник</i>	12466

7. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
<b>1 разряд</b>	
<i>Гардеробщик, сторож, дворник</i>	8311
<b>2 разряд</b>	
<i>Подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-электрик, машинист по стирке и ремонту одежды, слесарь-электрик</i>	8587
<b>3 разряд</b>	
<i>Повар, машинист котельной</i>	8861
<b>4 разряд</b>	
<i>Повар, водитель</i>	11949
<b>5 разряд</b>	
<i>Электромонтёр</i>	12221
<b>6 разряд</b>	
<i>Водитель автобуса</i>	12536

8. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Кривошеинского района 28.04.2017 № 174 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район».

9. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются в размере на 30-10 % ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

**3. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ,  
В ТОМ ЧИСЛЕ НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,  
УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) ОБЪЁМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.**

10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и настоящим Положением.

№	Наименование педагогической должности	Норма времени за ставку заработной платы
1	Педагог, учитель, преподаватель	18 ч.
2	Преподаватель-организатор ОБЗР	18 ч.
3	Педагог дополнительного образования	18 ч.
4		18 ч.
5	Педагог-организатор	18 ч.
6	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 ч.
7	Музыкальный руководитель	24 ч.
8	Педагог - психолог	36 ч.
9	Воспитатель	36 ч.

#### 4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

11. Работникам МБОУ «Красноярская СОШ» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

11.1 Выплаты работникам 4%, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

11.2 Доплата за совмещение профессий (должностей);

11.3 Доплата за расширение зон обслуживания;

11.4 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

11.5 Доплата за работу в ночное время;

11.6 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

11.7 Повышенная оплата сверхурочной работы;

11.8 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Порядок установления компенсационных выплат определен в Приложении №1.

12. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 11 настоящего Положения, работникам учреждения устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, определен в Приложении № 2.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 12 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Размер компенсационной выплаты за один час работы определен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Оклад (должностной оклад) и данная компенсационная выплата, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

13. Педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения устанавливается компенсационная выплата - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000,00 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (классах-комплектах).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается за календарный месяц пропорционально отработанному времени с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство, (временная нетрудоспособность, учебный отпуск, направление в командировку) классное руководство временно передается другому педагогическому работнику с установлением ему соответствующей выплаты за классное руководство с первого дня замещения в рамках имеющегося фонда оплаты труда учреждения.

14. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального общеобразовательного учреждения устанавливается компенсационная выплата - ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей, (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника в 2 и более образовательных организациях).

Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается за календарный месяц с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

15. Педагогическим работникам, устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 №149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

15.1 Педагогическим работникам, за работу в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам;

15.2 Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

15.3 Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу в классах с углубленным и профильным обучением.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки, указанной в пункте 15 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

16. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 и более лет - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы,

ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

17. Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию – 1350 рублей;

за высшую категорию – 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. Начисление и выплата ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

18. Педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей, согласно п.1 ст. 21 закона Томской области об образовании в Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ.

К указанному размеру ежемесячной надбавки применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. В целях поддержки молодых учителей областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, педагогическим работникам – молодым учителям, подходящим под критерии, указанные в Постановлении от 10 февраля 2012 года №13 «Об учреждении ежемесячной стипендии Губернатора Томской области молодым учителям областных государственных и муниципальных образовательных организаций Томской области» может выплачиваться стипендия Губернатора.

Стипендия Губернатора устанавливается в зависимости от стажа работы и места расположения образовательной организации в следующих размерах:

В образовательных организациях, расположенных в сельской местности:

до 1 года - 4 000 рублей;

от 1 года до 2 лет - 5 000 рублей;

от 2 лет до 3 лет - 6 000 рублей.

К установленным размерам стипендии районный коэффициент не применяется.

20. Педагогическим работникам учреждения, имеющим почётные звания педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 рублей.

Согласно п.2 ст. 22 закона Томской области об образовании в Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ к указанному размеру ежемесячной надбавки применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

21. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 14 человек в

общеобразовательных организациях, расположенных в сельских поселениях.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

При изменении численности обучающихся в классе (классе-комплекте) производится расчет вознаграждения с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение численности обучающихся.

Педагогическим работникам вознаграждение выплачивается, в том числе в период получения пособия по временной нетрудоспособности, во время нахождения в основных, дополнительных отпусках.

22. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Законом Томской области от 09.10.1997 №573 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» в размере:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- от 10 лет до 15 лет включительно – 940 рублей;
- от 15 лет до 20 лет включительно – 1080 рублей;
- от 20 лет до 25 лет включительно – 1355 рублей;
- свыше 25 лет – 1560 рублей.

Ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке устанавливается и выплачивается по основному месту работы по основной должности.

23. Работникам учреждения, занимающим общепрофессиональные должности руководителя, специалиста или служащего, указанные в пункте 6 настоящего Положения, может устанавливаться персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Основания назначения персональной надбавки стимулирующего характера установлены Приложением № 4 к настоящему Положению.

Сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 5000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Должностной оклад и персональная надбавка не образуют новый должностной оклад.

Персональная надбавка не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

24. Рабочим, указанные в пункте 7 настоящего Положения, устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

24.1 надбавки стимулирующего характера за выполнение особых работ;

Рабочим, выполняющим работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных им работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Перечень указанных работ, а также суммы персональной надбавки стимулирующего характера, соответствующие отдельным видам этих работ, устанавливаются Приложением № 5 к настоящему Положению.

Сумма указанной надбавки не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего

календарного года.

Оклад и надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ не образуют новый оклад.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ не учитывается при начислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

24.2 Персональная надбавка стимулирующего характера.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера, устанавливаются Приложением № 6 к настоящему Положению.

Сумма указанной надбавки не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Оклад и персональная надбавка не образуют новый оклад.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

25. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

25.1 Премия за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

25.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

26.3 Премия за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности.

25.4. Премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам, при получении наград, призовых мест в конкурсах.

26. Система показателей и условия премирования работников устанавливается в соответствии с Порядком распределения стимулирующих и премиальных выплат в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

27. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

28. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

29. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

30. Начисление и выплата персональной надбавки стимулирующего характера производится одновременно с начислением и выплатой заработной платы.

31. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.



## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

32. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в приложении № 8 к настоящему Положению.

33. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

=

### ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Компенсационная выплата	Условия установления	Размер выплаты
доплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда	аттестация рабочих мест, специальная оценка труда (ТК РФ ст. 146, 147)	4% от оклада (должностного оклада) за час работы работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда
доплата за совмещение профессий (должностей)	устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон (ТК РФ ст. 149, 151)	не более 50% от основной ставки (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы)
доплата за расширение зон обслуживания	устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон (ТК РФ ст. 149, 151)	не более 50% от основной ставки (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы)
доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон (ТК РФ ст. 149, 151)	не более 50% от основной ставки (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы)
доплата за работу в ночное время	за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) (ТК РФ ст. 149, 154)	Минимальный размер 20 % от часовой тарифной ставки
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. (ТК РФ ст. 149, 153)	Не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; - работникам, получающим месячный оклад – не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада –

		если работа производилась сверх месячной нормы. (Либо, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха)
доплата за сверхурочную работу	устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. (ТК РФ ст. 149, 152)	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в местностях, приравненных, к районам Крайнего Севера)	Приказ Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2 (ТК РФ ст. 148, 316, 317)	Районный коэффициент к заработной плате 30 %.  Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях от 10% до 50%. По истечении первого года работы 10%, за каждый последующий год работы увеличение на 10% по достижении 50% заработка. Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ  
КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА ЗА РАБОТУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ, РАСПОЛОЖЕННОЙ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

1. Управляющий учебным хозяйством.
2. Руководитель структурного подразделения образовательной организации.
3. Главные специалисты (главный инженер и др.).
4. Учитель.
5. Преподаватель.
6. Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед.
7. Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).
8. Руководитель физического воспитания.
9. Мастер производственного обучения.
10. Методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего).
11. Концертмейстер.
12. Музыкальный руководитель.
13. Воспитатель (включая старшего).
14. Социальный педагог.
15. Педагог-психолог.
16. Педагог-организатор.
17. Педагог дополнительного образования (включая старшего).
18. Тренер-преподаватель образовательной организации (включая старшего).
19. Старший вожатый.
20. Инструктор по труду.
21. Инструктор по физической культуре.
22. Программист.
23. Лаборант (включая старшего).
24. Библиотекари.
25. Бухгалтер, экономист.
26. Тьютор.
27. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

**РАЗМЕРЫ**  
**КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**  
**В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, РАСПОЛОЖЕННОЙ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ,**  
**ЗА ОДНУ СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии для установления размеров компенсационных выплат</b>	<b>Размер выплат за 1 ставку заработной платы:</b>
1.	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	542,75
2.	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	596,75
3.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	655,00
4.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	719,25
5.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	787,25
6.	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо 2 квалификационная категория	851,00
7.	1 квалификационная категория	919,25
8.	Высшая квалификационная категория	987,50
9.	Высшая категория + звание	1065,75

УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ,  
ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТИ, УКАЗАННЫЕ В ПУНКТЕ 6 НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

Наименование выплаты	Условия установления	Размер выплаты
Профессиональная подготовленность	Высшее образование по специальности, своевременное прохождение курсовой подготовки по должности	не более 800
Сложность, важность выполняемой работы	Руководство структурными подразделениями	не более 1000
Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний, своевременное и качественное предоставление отчетности, взаимодействие с муниципальными службами (ПФР, центром занятости, военным комиссариатом, налоговой инспекцией)	не более 1000
Степень самостоятельности и ответственности		не более 500
Стаж работы в учреждении	от 1 года до 3 лет от 3 лет до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 15 лет от 15 лет и выше	100 200 300 400 500
Ненормированный рабочий день	Эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени	не более 1500

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «Красноярская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ ОСОБЫХ РАБОТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОЧИМ,  
ТАРИФИЦИРОВАННЫМ СОГЛАСНО ЕТКС НЕ НИЖЕ 6 РАЗРЯДА,  
НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИХ ВЫПОЛНЕНИЕ,  
УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ

Наименование выплаты	Условия установления	Размер выплаты
За увеличение объема работ	Удовлетворительное техническое состояние школьного автобуса	не более 1349

УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОАЛЬНОЙ НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
РАБОТНИКАМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТИ,  
УКАЗАННЫЕ В ПУНКТЕ 7 НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

Наименование выплаты	Условия установления	Размер выплаты
Профессиональная подготовленность	Профессиональное образование по специальности, прохождение курсовой подготовки по должности	не более 400
Степень самостоятельности и ответственности		не более 500
Стаж работы в учреждении	от 1 года до 3 лет от 3 лет до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 15 лет от 15 лет и выше	100 200 300 400 500
Ненормированный рабочий день	Эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени	не более 1000



## ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

### 1. Основные положения.

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (премии) (далее - Порядок) определяет условия назначения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения Красноярская средняя общеобразовательная школа (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий Порядок вводится с целью:  
- усиления материальной заинтересованности работников;  
- повышения качества работы Учреждения;

1.3. Настоящий Порядок разрабатывается и принимается общим собранием Учреждения, утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

1.4. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений органов самоуправления Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты (премии) производятся в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, по результатам мониторинга деятельности всех работников Учреждения, исходя из результатов профессиональной деятельности работников.

1.6. Средства стимулирующей части фонда оплаты труда доводятся до образовательной организации МБУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района», а контроль за распределением средств по назначению возлагается на руководителя Учреждения.

### 2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах средств, направляемых на оплату труда, за счет субсидий на выполнение муниципального задания, и из средств, получаемых от иной приносящей доход деятельности (средств, получаемых от оказания платных, платных образовательных услуг).

2.2. Общая сумма стимулирующей части фонда оплаты труда формируется ежемесячно путем исключения из суммы фонда оплаты труда базовой части. Экономия по стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь.

2.3. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работников. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств

руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок в установленном законодательством порядке.

### 3. Виды, размер и периодичность стимулирующих выплат.

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1. Премия за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия устанавливается ежемесячно приказом руководителя Учреждения.

3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Премия устанавливается на период выполнения особо важных и срочных работ приказом руководителя Учреждения.

Размер премии определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Порядку.

3.3. Премии к юбилейным датам, при получении наград, призовых мест в конкурсах. Премия устанавливается приказом руководителя Учреждения. Размер премии определяется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Порядку.

3.4. Премия за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности.

3.4.1. Премия для педагогических работников, устанавливается ежемесячно с применением бальной системы оценки, с учетом Показателей эффективности труда для педагогических работников и критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в мониторинговой карте по результатам их работы в предыдущем месяце согласно Приложения 3 к настоящему Порядку. Работник за год может набрать максимально 100 баллов.

3.4.2. Мониторинговая карта с Показателями эффективности труда и их оценка в баллах устанавливается Комиссией и утверждаются ежемесячно приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения и доводятся до сведения работников до 30 числа месяца, предыдущего отчетному месяцу.

3.4.3. Премия для прочих работников, её размер и условия выплаты указаны в Приложение 4 настоящего Порядка.

### 4. Комиссия по распределению премии за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией по распределению премии за качество выполняемых работ в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности (далее по тексту Комиссия), в соответствии с условиями настоящего Порядка.

4.2. Комиссия избирается на общем собрании работников Учреждения путём прямого голосования сроком на 1 учебный год и утверждается приказом руководителя Учреждением по согласованию с представительным органом работников. В течение учебного года в состав Комиссии могут вноситься изменения.

4.3. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда состоит из 7 человек (председатель и 6 членов комиссии)

4.4. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

4.5. Мониторинговые карты, заполненные работниками Учреждения, передаются в Комиссию до 20 числа отчетного месяца.

4.6. Результатом работы комиссии является Протокол, в котором отражены суммы набранных за месяц баллов по результатам работы каждым работником. Приложением к Протоколу являются Мониторинговые карты с заполненными показателями. Протокол доводится до сведения работников Учреждения и передается руководителю.

4.7. В случае несогласия с оценкой Комиссии работник Учреждения в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с Протоколом, вправе обратиться в письменном виде за разъяснением к Комиссии. Комиссия в течение 1 рабочего дня рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении заявленных работником требований. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен.

#### 5. Утверждение размера стимулирующих выплат.

5.1. На основании Протокола заседания Комиссии руководитель организации, не позднее 1 рабочего дня, издает Приказ, согласованный с представительным органом Учреждения, в котором отражаются суммы установленных премий за качество выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности деятельности, подлежащих начислению работнику в текущем месяце, исходя из стоимости 1 балла, рассчитанного по формуле:

$$Q_{1b} = V : S_{Ib},$$

Где:

$Q_{1b}$  – стоимость 1 балла

$V$  – месячный объем стимулирующих выплат за минусом объема средств, направленных на установление премий, указанных в пунктах 3.1., 3.2., 3.3. настоящего Порядка.

$S_{Ib}$  – общая сумма установленных Комиссией баллов по результатам рассмотрения Мониторинговых карт.

Стоимость балла утверждается приказом руководителя по согласованию с представительным органом работников Учреждения с периодичностью на год, полугодие, квартал, ежемесячно.

Приложение 1  
к Порядку  
распределения стимулирующих  
и премиальных выплат

**Порядок, условия и размеры премии за выполнение особо важных и срочных работ.**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер премии</b>	<b>Условия выплаты</b>	<b>Периодичность установления</b>
1.	Администрирование официального сайта учреждения в сети Интернет	не более 1000	Согласно утвержденному Положению об официальном сайте	1 раз в месяц
2.	Ведение Госпаблик	не более 1500	Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» и подведомственных ему организаций. Приказ ОО о назначении ответственного за ведение Госпаблик	1 раз в месяц
3.	Ведение архива	не более 1000	Согласно утвержденному Положению	1 раз в месяц
4.	Администрирование «Сетевой город. Образование»	не более 1500		1 раз в месяц
5.	Ведение «ПФДО»	не более 1000		1 раз в месяц
6.	Делопроизводство	не более 500		1 раз в месяц
7.	Заведование пищеблоком	1000		1 раз в месяц
8.	Сопровождение детей на подвозе /отвозе автобусом	200		1 раз в месяц
9.	За ведение отчётной документации столовой	500		1 раз в месяц
10.	За техническое обеспечение проведения ЕГЭ и	500		По факту проведения

	ГИА в режиме ТОМ (май-июнь);			
11	Руководство проектами	1500		
12	Руководство методическим объединением	1000	По факту проведения	В соответствии с Приказом Руководителя организации
13	Работа в творческих группах (метод. объединения)	500	По факту проведения	
14	Участие в проектных группах	1000	По факту проведения	
15	Замещение временно отсутствующего работника	Рассчитывается по формуле: $S_{\text{нач.}} = Q \cdot 1 \text{ час.} \cdot k \text{ час.}$ , где: $S_{\text{нач.}}$ – сумма начисления; $Q \cdot 1 \text{ час.}$ – стоимость 1 часа $k \text{ час.}$ – количество фактически отработанных часов	По факту замещения	В соответствии с приказом Учреждения о замещении
16	Исполнение обязанностей оператора электронного мониторинга	200		
17	Исполнение обязанностей секретаря Совета по профилактике	200		
18	Срочные разовые поручения руководителя, связанные с обеспечением деятельности Учреждения	Рассчитывается по формуле: $S_{\text{нач.}} = Q \cdot 1 \text{ час.} \cdot k \text{ час.}$ , где: $S_{\text{нач.}}$ – сумма начисления; $Q \cdot 1 \text{ час.}$ – стоимость 1 часа $k \text{ час.}$ – количество фактически отработанных	На период исполнения	Приказ Руководителя Учреждения

		<p>часов в месяц Стоимость 1 часа рассчитывается по формуле: <math>Q \text{ 1 час} = \text{Оклад педагогического работника} : \text{дневная норма часов} : 21 \text{ рабочий день}</math></p>		
19	За руководство спортивным клубом	не более 1000	Наличие документации (положение о спортивном клубе, плана работы клубов, спортивных секций, протоколов спортивных соревнований, наглядной агитации по здоровому образу жизни и тд.	Приказ Руководителя Учреждения
20	За заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, пришкольным участком	не более 1000	Культура оформления стендов, сохранность мебели и оборудования, Озеленение, чистота и порядок, наличие инструкций по ТБ, соблюдение СанПин, ежемесячный контроль	
21	За проверку тетрадей	<p>Рассчитывается: Кол-во тетрадей * кол-во предметов * стоимость с учётом коэффициента сложности <i>Например: 8 тет * 4 пр * 35 р = 1120 руб</i> Стоимость 1 часа рассчитывается: Оклад педагогического работника /дневная норма часов <i>Например: 16858 окл / 72ч. = 234 рубля за 1 час</i> Коэффициент сложности: К = 15% (начальные классы с 1-4; русский язык, литература, алгебра иностранный язык тд. ) Коэффициент сложности: К =10% (история, обществознание, биология, химия, география и тд.) Стоимость с учётом коэффициента сложности: <math>234 * 15\% = 35 \text{ рублей}</math> <math>234 * 10\% = 23 \text{ рубля}</math></p>	Проверка тетрадей. Проверяются: контрольные, самостоятельные, практические и лабораторные работы.	1 раз в месяц, при условии наличия средств

Приложение 2  
к Порядку  
распределения стимулирующих  
и премиальных выплат

**Премии к юбилейным датам, при получении наград, призовых мест в конкурсах.**

№ п//п	Показатели	Размер премии	Условия выплаты
1.	Юбилейная дата со дня рождения (50, 55, 60, 65)	650	
2.	Профессиональные очные конкурсы для педагогических работников		
2.1.	Муниципальный уровень		Приказ Управления образования
	1 место	600	
	2 место	400	
	3 место	300	
	Участие	150	
2.2.	Региональный уровень		Распоряжение Департамента общего образования
	1 место	1500	
	2 место	1200	
	3 место	900	
	Участие	300	
2.3	Всероссийский уровень		Приказ Минпроса
	1 место	5000	
	2 место	4000	
	3 место	3000	
	Участие	900	
3.	Очные конкурсы для учеников		
3.1.	Муниципальный уровень		Приказ Управления образования, дипломы
	1 место	500	
	2 место	300	
	3 место	200	
	Участие	100	
3.2.	Региональный уровень		Распоряжение Департамента общего образования, дипломы
	1 место	1000	
	2 место	600	
	3 место	400	
	Участие	200	
3.3	Всероссийский уровень		Приказ Минпроса, дипломы
	1 место	1500	
	2 место	1000	
	3 место	800	
	Участие	400	
4.	Награждение отраслевыми наградами	не более 1150	Распорядительные документы о представлении к награждению

Приложение 3  
к Порядку  
распределения стимулирующей  
части фонда оплаты труда (премии)

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.**

<b>Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю</b>																		
№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначени я	Ба лл	Колич ество балло в в год	месяц												
						Янв арь	Фев раль	М ар т	Апр ель	М ай	И юн ь	И юль	Авг уст	Сент ябрь	Окт ябрь	Ноя брь	Дек абр ь	
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>						<b>51</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>
1	Качественный показатель участия воспитанников в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	<i>Наличие обучающихся - призеров и победителей</i> призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1				1			1
2	Заполнение посещаемости/участия в ДЗ в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	0, 5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0, 5	0,5				0,5	0,5	0,5	0,5
3	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1	10	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1



4	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11х классов	наличие выпускников 11х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА	Положительная динамика – 1 балла Стабильное состояние – 0,5 б. Отрицательная динамика – 0 б.	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0, 5	2			0,5			0,5			0,5		0,5
6	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ	<b>Школьный этап:</b> охват учеников по каждому классу отдельно: '-75% - 0,05 б.- от 76 до 90 %; - 0,1 б.- более 91% - 0,15 б.берется до 8 ми классов с лучшими результатами <b>Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося):</b> Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,4 <b>Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося):</b> Заключительный этап - 0,1 <b>Наличие обучающихся-победителей (за</b>	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)	0, 5	2			0,5			0,5			0,5		0,5

		<b>каждого обучающегося):</b> Муниципальный этап - 0,4 Региональный этап - 0,7 Заключительный этап - 1															
7	Динамика качественной успеваемости по предмету	Положительная динамика - 4 балла Стабильное состояние – 2 б. Отрицательная динамика – 0 б.	оценивается по итогам четверти	4 2	8			2			2			2			2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>49</b>	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
8	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
9	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

10	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	<i>Независимо от количества:</i> Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	<b>4</b>				1					1			1
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	<b>8</b>				2					2			2
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственн	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	<b>6</b>						3						3

	ыми организациями - формирование 2 раза в год)																
13	Руководство педагогической практикой	<i>Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность):</i> 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	<b>1</b>						0,5						0,5
14	Наставничество	<i>Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени:</i> обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	<b>20</b>	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>	<b>13,5</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13,5</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>	<b>17</b>

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю (дошкольная образовательная организация, ГПД)**

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц												
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>						<b>27</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
1	Качественный показатель участия воспитанников в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	<i>Наличие обучающихся - призеров и победителей</i> призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	<b>12</b>			3			3			3			3	
2	Заполнение/ведение личных карточек воспитанников в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	сентябрь	3	<b>3</b>									3				
3	Заполнение посещаемости в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1	<b>12</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>						<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>

4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	<i>Независимо от количества:</i> Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	<b>5</b>	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	<b>5</b>	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	<i>Независимо от количества:</i> Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	<b>4</b>			1			1		1				1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	<b>8</b>			2			2		2				2

	(формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)																
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разо во, по ито гам конк урса	3 4 5	<b>6</b>					3							3
9	Руководство педагогической практикой	<i>Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность):</i> 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разо во	0,5 1,5 2 3	<b>1</b>					0,5							0,5

10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени: обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий</b>					<b>24</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Участие от списочного состава: 90% - 1 100% - 2	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>15,5</b>



Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам организаций дополнительного образования (методист)																	
№п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты деятельности)</b>					<b>32</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
1	Сопровождение педагогов по разработке и реализации образовательных программ, методических разработок, проектов, мониторингов (до 2)	ед.	ежемесячно	2	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
2	Разработка и проведение системы мониторинга образовательных результатов в организации	наличие	ежеквартально	2	12			3			3			3			3
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>38</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

3	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5				0,5	0,5	0,5	0,5
4	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5				0,5	0,5	0,5	0,5
5	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1				1			1
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2				2			2

	мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)																
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат;- победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3							3
8	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	Разово	1 2	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3	<b>Критерии по социально значимой деятельности, сопровождение</b>				30	3	3	3	3	3	3	0	0	3	3	3	3

9	Сопровождение педагогов по разработке страниц - сайтов/ наличие методических страниц, публикация информации об образовательных событиях и др.(до 2)	ед.	ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	
10	Сопровождение педагогов организации по разработке методических продуктов, дидактических средств, проектов, подготовка педагогов к конкурсам профессионального мастерства (до 2)	ед.	ежемесячно	2	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2	
<b>ИТОГО</b>						<b>100</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу-психологу**

№ п/ п	Показатель	Критерий	Период назначе ния	Ба лл	Кол иче ств о бал лов в год	месяц											
						Ян вар ь	Фев рал ь	М ар т	Ап рел ь	М а й	И юн ь	И юл ь	Ав гус т	Сент ябрь	Окт ябрь	Но ябрь	Дек абр ь
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>					<b>38</b>	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей  призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	по факту проведения	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>49</b>	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5

4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1			1			1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2

8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурс а	3 4 5	6												3
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0, 5 1, 5 2 3	1						0,5						0,5
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся</b>					<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>
11	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в полугодие, при наличии и отчета	2	4						2						2

1 2	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1 раз в полугодие, при наличии и отчета	3	6				3					3			
1 3	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии и отчета	1,5	3					1,5							1,5
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>17</b>



**Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам (педагог дополнительного образования)**

№п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
<b>1. Критерии по образовательной деятельности</b>						<b>36</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
1	Наличие дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (программ), соответствующей современным требованиям	Программа (программы) соответствует современным требованиям, ориентированна(ы) на одну из категорий детей (одаренные дети; дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, дети с овз или инвалиды)	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	Эффективность реализации программ (оценка динамики), сохранность контингента и т.д.	Наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

3	Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи,	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

	проекты и др.)	(независимо от количества)															
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4		1			1			1				1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8		2			2			2				2
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6				3								3

	и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)																
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий</b>					<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>
11	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях			12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

		индивидуальных и командных																
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5	3						1,5							1,5
<b>ИТОГО</b>				<b>100</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>21</b>		

Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам организаций дополнительного образования (музыкальный руководитель, педагог организатор)																	
№п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
<b>1. Критерии по эффективности проведения мероприятий</b>					<b>62</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
1	Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (для обучающихся образовательной организации, муниципальных)	ед.	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
2	Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
3	Обеспечение безопасного проведения мероприятий	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
4	Использование современных педагогических технологий при проведении мероприятий	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
5	Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах	участие/призовое место/победа	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
6	Наличие собственных разработок проведения мероприятий	наличие	ежегодно	4	4												4

	(пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри																
7	Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методобъединениях	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
8	участие в создании информационно-образовательной среды ОО	наличие	ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
9	работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа образовательной организации	наличие	ежемесячно	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>38</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
10	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества:  Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

11	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
12	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1			1			1
13	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза	-участие; -лауреат; - победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2



	в год)																
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; - победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	<b>6</b>					3							3
15	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждения конспекта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	Разово	1 2	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>21</b>

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат  
иным работникам.**

**1. Показатели эффективности прочих работников**

№ п/п	Показатели	Возможный балл/сумма
1	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	1000
2	Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 2-х до 5 лет - от 5-ти до 10 лет - от 10-ти до 20 лет свыше 20 лет	100 200 300 500
3	Добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (на основании результатов внутреннего контроля):	1000
4	Корректное взаимодействие с учениками/воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	500
5	Активное участие в общественной жизни организации (утренники, субботники, конкурсы, ремонты, разовые поручения);	1000
6	Инициативность	1000
7	Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	1000
8	Работа с программой по питанию «Меркурий», «Честный знак»	1000
9	Сохранность оборудования, приборов, материалов, спец. Одежды (на основании результатов внутреннего контроля)	500
10	Ненормированный рабочий день	1000

## **Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения Красноярская средняя общеобразовательная школа**

### **I. Общие положения.**

Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения Красноярская средняя общеобразовательная школа (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам.

Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается заведующим и представителем трудового коллектива.

Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

### **II. Основания и размеры материальной помощи.**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 10 000 рублей;

в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) до 10 000 рублей;

в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) до 10 000 рублей;

в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) до 5 000 рублей;

в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) до 5 000 рублей;

### **III. Порядок оказания материальной помощи.**

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя руководителя Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

#### **IV. Заключительные положения.**

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем Учреждения.

Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются руководителем Учреждения.

После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Лист ознакомления с приказом № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ \_\_\_\_ года

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников  
МБОУ «Красноярская СОШ»

С настоящим приказом ознакомлен(а):

№ п\п	ФИО	должность	подпись в ознакомлении
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			

