

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА № 77-КД
ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МОБУ «ООШ № 1»**

Администрация
г. Минусинска

"11" августа 2025 г.

1.	Наименование акта социального партнерства	Дополнительное соглашение к коллективному договору
2.	Дата принятия(подписания)	08.08.2025
3.	Период действия	с 01.09.2025 г по 31.12.2026 г
4.	Количество приложений	0
5.	ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Букреев В.Б. - директор МОБУ «ООШ № 1» Зайцева Е.Ф.- председатель первичной профсоюзной организации МОБУ «ООШ № 1»
6.	Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства	Нарушений не выявлено

Заместитель Главы города по экономике и
финансам - руководитель управления
экономики и имущественных отношений
администрации города Минусинска

Е.Н. Грязева

М.П.



Российская Федерация
Красноярский край
Управление образования администрации города Минусинска
муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 1»

662605, Россия, Красноярский край, г. Минусинск, ул. Набережная 93а, тел 2-22-93, Email: min_school1@internet.ru
ОГРН 1022401537762 ИНН 2455019383 КПП 245501001

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

на 2024 - 2026 годы

Настоящее дополнительное соглашение (далее - Соглашение) заключено между муниципальным общеобразовательным бюджетным учреждением «Основная общеобразовательная школа № 1» (далее - Учреждение) в лице директора Букреева Владимира Анатольевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Зайцевой Елены Федоровны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, вместе именуемые Стороны, на основании пункта 1.13 Коллективного договора на 2024 - 2026 годы, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с постановлением Администрации города Минусинска от 21.07.2025 № АГ-1216-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 26 сентября 2019 года № АГ-1735-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска» по виду экономической деятельности «Образование», которое регулирует порядок, условия оплаты труда работников Учреждения Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников» к Коллективному договору МОБУ «ООШ № 1» на 2024 - 2026 годы изложить в следующей редакции:

«Положение об оплате труда работников»

1. Общие положения

1.1. Данное положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 1» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;
- решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений»;
- постановлением Администрации города Минусинска от 21.07.2025 №АГ-1216-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»;
- Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников Учреждения, подведомственное управлению образования администрации города Минусинска (далее - Учредитель).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в Коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

2.2. В Коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Учреждении в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 ТК РФ.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам Учреждения на основании статьи 147 ТК РФ.

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

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере на основании статьи 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.10. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам, по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников на основании решения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа Учреждения) 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;
- сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);
- выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результивности и качества труда работников Учреждения, устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.3.1. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

4.3.2. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников Учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы Учреждения.

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

4.4. Работникам Учреждения устанавливается выплаты по итогам работы, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет бальную оценку.

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

C_1 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.

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni} B_i,$$

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 директора Учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп.}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп.}},$$

где:

$Q_{\text{зп.}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар.}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

Q_{отп.} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения в связи с:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- со смертью супруга (супруги), детей, родителей.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 (трех) тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения с учетом настоящего Положения.

6. Оплата труда директора Учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Учреждения, возглавляемого директором Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей, определенных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.3. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников Учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Учреждения и другие факторы, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.4. 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 директора Учреждения в соответствии с перечнем должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу (приложения 9,10 к настоящему Положению).

6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного характера.

6.6.1 Директору Учреждения и его заместителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, за работу:

- с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями труда (ст. 148 ТК РФ);

- 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).

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливается приложением 2 настоящего Положения.

6.6.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию директора Учреждения (заместителя), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются Коллективным договором Учреждения, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию директора Учреждения (заместителя), сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для директора Учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада директора Учреждения.

Предельное количество должностных окладов директора Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, составляет 36 должностных окладов в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера директора Учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной Учредителем (далее - рабочая группа учредителя).

6.10.2. Учредитель представляет в рабочую группу учредителя аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления Учреждения, в том числе общественных советов Учреждения.

6.10.3. Директор Учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы учредителя и давать необходимые пояснения.

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

6.10.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно:

- 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.

Размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для директора Учреждения и заместителей определяются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.10.6. Заместителям директора Учреждения, сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения.

6.11. Директору Учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Учредителя, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.12. Директору Учреждения и его заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.13. Размер выплат по итогам работы директору Учреждения и заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7. Расходные обязательства

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования.

Приложение 1
к Положению об
оплате труда

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

**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	
Секретарь учебной части	12 049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	13 698,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, старший вожатый	16 769,00
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	17 126,00
3 квалификационный уровень	
Воспитатель ГПД, методист, педагог-психолог	17 883,00
4 квалификационный уровень	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	18 705,00

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
Делопроизводитель	
2 квалификационный уровень	13 476,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698,00

Лаборант	
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	16 054,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень Специалист по кадрам, инженер-программист, документовед	14 143,00
2 квалификационный уровень	14 631,00
3 квалификационный уровень	15 161,00
4 квалификационный уровень	16 367,00

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	13 698,00

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 среднего звена»	
	13 698,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	16 054,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	17 765,00
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
	13 049,00
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	13 698,00
4 квалификационный уровень	15 742,00

5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень Гардеробщиц, уборщиц служебных помещений	12 681,00
2 квалификационный уровень	12 849,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	15 742,00

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567,00
Художественный руководитель	17 765,00
Специалист по охране труда	14 143,00
Специалист по охране труда II категории	15 631,00
Специалист по охране труда I категории	15 161,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705,00
Специалист по закупкам, контрактный управляющий *	13 253,00

* Перечень должностей и уровня квалификации установлены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Приложение 2
к Положению об
оплате труда

**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 (%, руб.)
1.	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	10 %
2.	За ненормированный рабочий день ¹	10 %
3.	За классное руководство, кураторство ²	2 700,00
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте	
4.1.	- в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000,00
4.2.	- в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000,00
5.	За заведование элементами инфраструктуры.	950,00
6.	За проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки (за 1 час):	
6.1.	- учителям русского языка, литературы;	130,00
6.2.	- учителям математики;	105,00
6.3.	- учителям начальных классов;	105,00
6.4.	- учителям физики, химии, иностранного языка;	50,00
6.5.	- учителям истории, биологии и географии.	25,00
7.	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500,00
8.	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500,00

9.	Работникам надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями ³	30 %
10.	Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда ⁴	4 %
11.	за работу в ночное время ⁵	20 %

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам 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.

<3> К заработной плате работников подведомственных учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями согласно ст. 3 Закона Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

<4> Конкретный вид компенсации за работу во вредных условиях труда в Учреждении устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в Учреждении.

<5> Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере 20 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночное время в соответствии со ст. 96 ТК РФ определяется с 22 часов до 6 часов.

Приложение 3
к Положению об
оплате труда

**Виды и размеры
персональных выплат работникам Учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы¹
1.	За опыт работы при наличии звания, ученой степени: ²	
1.1.	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000,00
1.2.	- при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500,00
1.3.	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750,00
1.4.	- при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750,00
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 муниципальными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750,00
3.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципальной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁴	5 000,00
4.	За наличие квалификационной категории:	
4.1.	- высшей квалификационной категории	2 500,00
4.2.	- первой квалификационной категории	1 500,00

<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> При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и

взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций в двух и более общеобразовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение 4
к Положению об оплате труда

**Виды, условия, размер
и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе
критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель, тьютор (за исключением обучения по образовательным программам начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников, обучающихся	Участие воспитанников, обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Организация деятельности школьных спортивных клубов	Участие обучающихся в школьных спортивных клубах	Количество участников не менее 50 % от общего числа обучающихся	10
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), ППк Учреждения	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППк Учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100 %	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	Не ниже 30 % по предметам с углубленной подготовкой	30	
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70 % (от общего числа обучающихся)	20	
		Количество участников олимпиад - не менее 50 % (от общего числа обучающихся)	20	
		Наличие призеров и победителей	20	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за 1 ученика	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	

		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	20
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ)	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	
		Сопровождение детей с ОВЗ	Выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса	10
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ОВЗ, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого ученика	
Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания на административных и методических советах	На основе выписки из протоколов, за каждое.		1
	Обеспечение вовлечения обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания;	Участие обучающихся в творческой деятельности.	Не менее 30 % от общего количества обучающихся	5
	Координация деятельности детских и молодежных формирований, осуществляющих деятельность на базе Учреждения	Участие обучающихся в днях единых действий Всероссийского календаря образовательных событий, а также всероссийских конкурсах, проектах и мероприятиях различного уровня.	Не менее 30 % школьников из группы риска	5
	Педагогическая поддержка реализации детских и молодежных инициатив	Реализация педагогических, родительских, детских инициатив.	Не менее 1 раза в квартал	20

	Организация отдыха и занятости детей в каникулярный период, организация мероприятий в рамках дней единых действий	Участие школьников в профильных отрядах, сменах в муниципальных организациях отдыха детей.	Не менее 20 %	5
		Формирование заявок для направления детей в международные и всероссийские детские центры.	Не менее 20 %	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения школьников	Участие в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, конференциях различного уровня	% участия об общего количества обучающихся	10
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	5
	Выплаты за качество выполняемой работы			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
	Выстраивание взаимодействия с классными руководителями, родительской общественностью, руководителями детских/молодежных формирований, консультационная и методическая помощь директору, педагогам, обучающимся в рамках направлений деятельности РДШ	Освоение классными руководителями, педагогами современных видов и форм воспитательной работы с классом; Создание и пополнение банка лучших практик воспитания и социализации детей и подростков.		5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в	Руководство ППк	Работа ППк в соответствии с	20

социальный педагог	образовательном процессе		планом	
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	
	Адаптация вновь поступивших воспитанников благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся.	30	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: Воспитатель	Своевременное информирование директора о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, выявление случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	20

	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			
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанников	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	20
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	30	
		Ведение портфолио ученика	30	
		Призовое место	20	
Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20	
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива обучающихся	Наличие программы воспитания	30	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующими документам	100 %	20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
		Призовое место	20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников Учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80 %	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы Учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства Учреждения	Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда Учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20 % фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического 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	20

Секретарь учебной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов Учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100 %	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100 %	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников Учреждения	Отсутствие конфликтов в Учреждении	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в Учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
	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	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях Учреждения	Проведение праздников для обучающихся	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории Учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30

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 жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками Учреждения	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны Учреждения	Наличие плана	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент учащихся от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20 %	20	
		Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30	
		Призовое место	20	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Работа в ППк Учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной док-ции	10
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников Учреждения	Проведение одного мероприятия	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2	
		Подготовка детей в одном мероприятии	2	
		Участие в одном районном краевом мероприятии	5	
		Призовое место в районном, краевом мероприятии	10	
Эффективная реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 % - 65 %	10	
		65 % - 80 %	20	
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 % - 65 %	10	
		65 % - 80 %	20	
	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 - 10 %	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	15	
		Издание печатной продукции (с татей), отражающей результаты работы	20	

Инженер-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе Учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
Старший методист, 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 у педагогических кадров	1	30
			более 1	80
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80 %	5
			100 %	30
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т. п.	Степень участия	участник	10
			призер	80

Выплаты за качество выполняемых работ				
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	50	
		Более 1	100	
Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50	
		2	100	
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15	
		2 раза в квартал	30	
Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам Учреждения	Свыше 70 %	8
			60 % -70 %	5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие	2
		Наличие победителей, призеров,	Внутри Учреждения	2

т. д.)		финалистов, дипломантов	Муниципальные	3
			Региональные	4
			Федеральные	5
Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или его представление:		Класс (группа)	2
			Внутри Учреждения	4
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
	Участие в конкурсе проектов		Внутри Учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные	6
			Федеральные	8
	Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)		Внутри Учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные	6
			Федеральные	8
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)		Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение:	
			дистантное	1
			очное	2
			Муниципальные:	
			дистантное	2
			очное	4
			Региональные:	
			дистантное	3
			очное	6
			Федеральные:	
			дистантное	4

			очное	8
		Наличие победителей и призеров	Внутри Учреждения:	
			дистанктное	1
			очное	2
			Муниципальные:	
			дистанктное	2
			очное	4
			Региональные:	
			дистанктное	3
			очное	6
			Федеральные:	
			дистанктное	4
			очное	8
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
		Участие в работе ППк Учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
	Предъявление опыта организации	Участие в конкурсах	Призер:	

	образовательного процесса за пределами учреждения	профессионального мастерства	Муниципальные Региональные федеральные Победитель: Муниципальные Региональные Федеральные	2 4 6 Победитель: 6 8 10
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения Муниципальные Региональные Федеральные	2 6 8 10
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри Учреждения Муниципальные Региональные Федеральные	2 4 6 10
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечания со стороны проверяющих органов, заинтересованных	10

			лиц (родителей, общественности и др.)	
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Специалист по охране труда	Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	0 замечаний	35
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
	Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 замечаний	35
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Ведение документации Учреждения	Полнота и соответствие документации	100 %	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе Учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты Учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Специалист по закупкам, контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100%	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Осуществление подготовки закупочной документации	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров).	Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии)	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам)	Отсутствие жалоб	30

Выплаты за качество выполняемых работ				
Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	30	
Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб, замечаний	100 %	30	

Исходя из 100-балльной системы

Приложение 5
к Положению об
оплате труда

**Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 6
к Положению
об оплате труда

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности Учреждения для директора и его заместителей**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности Учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования Учреждения	Исполнение плана устранения замечаний надзорных органов: в случае наличия сметы, участие в судебных процедурах, устранение отсутствие травм, несчастных случаев	10 %
		отсутствие обоснованных претензий к деятельности Учреждения со стороны учредителя по итогам плановых и не плановых проверок	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	14 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития Учреждения	организация деятельности региональной/ муниципальной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях федерального, регионального и муниципального уровней	5 %
		организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях федерального, регионального и муниципального уровней	5 %
		наличие практик педагогического наставничества	5 %

Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности Учреждения	Все обучающиеся 6-х - 11-х классов, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	10 %	
	Не менее 80% обучающихся, включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10 %	
	Не менее 30% обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %	
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %	
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования Учреждения	Исполнение плана устранения замечаний надзорных органов: в случае наличия сметы, участие в судебных процедурах, устранение отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны учредителя, директора Учреждения по итогам плановых и не плановых проверок	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития Учреждения	организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях федерального, регионального и муниципального уровней	5 %	
	организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях федерального, регионального и муниципального уровней	5 %	
	не менее 50% педагогических работников первой и высшей квалификационной категории, категорию «педагог-методист», педагог-наставник».	10 %	
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 %.	10 %	
	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 обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение 7
к Положению об
оплате труда

**Размер персональных выплат
директору Учреждения и его заместителям**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	За опыт работы при наличии звания, ученой степени: ¹	
1.1.	- почетного звания, начинающегося со слова «Народный»; ²	5 000,00
1.2.	- ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения; ²	3 500,00
1.3.	- почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»; ²	1 750,00
1.4.	- ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения. ²	1 750,00

<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).

Приложение 8
к Положению об
оплате труда

**Размер выплат
по итогам работы директору Учреждения и его заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностном у окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на: - международном уровне - федеральном уровне - межрегиональном уровне - региональном уровне - муниципальном уровне	60 % 50 % 35 % 20 % 15 %
Подготовка Учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами без замечаний.	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	Мероприятия: - международного уровня; - федерального уровня; - межрегионального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня.	40 % 40 % 25 % 20 % 15 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов.	30 %
Выполнение важных работ	Отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ.	20 %
Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию	20 %

Приложение 9
к Положению
об оплате труда

**Перечень должностей, профессий
работников Учреждения, относимых к основному персоналу
по виду экономической деятельности**

№ п/п	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип Учреждения	Должности, профессии работников Учреждений
I	По виду экономической деятельности «Образование»	
1.	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель, воспитатель

Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п (ред. от 21.05.2025) «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»

Приложение 10
к Положению об
оплате труда

**Порядок исчисления
среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной
платы работников основного персонала для определения размера
должностного оклада директора Учреждения**

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

Где:

DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения подлежит пересмотру в случае увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

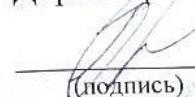
2. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору МОБУ «ООШ № 1» на 2024 - 2026 годы с внесёнными изменениями в приложение № 2 «Положение об оплате труда работников», разместить на официальном сайте МОБУ «ООШ № 1» сети Интернет.

3. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору МОБУ «ООШ № 1» на 2024 - 2026 годы вступает в силу с 01 сентября 2025 года.

4. Подпись Сторон:

от Работодателя:

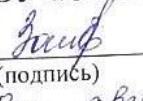
Директор МОБУ «ООШ № 1»


V.A.Букреев
(подпись)

« 08 » августа 20 25 г.
М.П.

от Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
МОБУ «ООШ № 1»


Е.Ф.Зайцева
(подпись)
« 08 » августа 20 25 г.