

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 января 2010 года N 14

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск

(с изменениями на 30 сентября 2020 года)

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176, Постановлений администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#), [от 18.03.2011 N 74](#), [от 20.05.2011 N 170](#), [от 23.05.2011 N 185](#), [от 13.07.2011 N 271](#), [от 22.09.2011 N 376](#), [от 11.10.2011 N 420](#), от 21.10.2011 N 473, [от 29.11.2011 N 548](#), от 13.04.2012 N 152, [от 09.06.2012 N 252](#), [от 03.09.2012 N 379](#), [от 04.10.2012 N 448](#), [от 26.12.2012 N 650](#), от 18.02.2013 N 75, [от 28.06.2013 N 309](#), [от 23.09.2013 N 492](#), [от 08.10.2013 N 529](#), [от 06.11.2013 N 619](#), [от 23.12.2013 N 745](#), [от 03.09.2014 N 539](#), [от 17.10.2014 N 669](#), [от 24.11.2014 N 787](#), от 27.01.2015 N 28, от 03.04.2015 N 181, от 22.05.2015 N 324, от 26.06.2015 N 414, [от 17.12.2015 N 806](#), от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167, от 19.04.2017 N 251, [от 26.07.2017 N 484](#), [от 16.11.2017 N 741](#), [от 20.12.2017 N 825](#), [от 21.05.2018 N 338](#), [от 15.11.2018 N 726](#), от 13.03.2019 N 147, [от 26.09.2019 N 681](#), [от 14.05.2020 N 357](#), [от 07.09.2020 N 679](#), [от 30.09.2020 N 752](#), от 30.09.2020 N 765)

В соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск", руководствуясь ст. ст. 41, 58, 59 [Устава города Красноярск](#), постановляю:

(преамбула в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 06.11.2013 N 619](#))

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск согласно приложению.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 06.11.2013 N 619](#))

2. Департаменту информационной политики администрации города (Акентьева И.Г.) опубликовать данное Постановление в газете "Городские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

3. Настоящее Постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Главы города - руководителя департамента социальной политики Куимова В.В.

Исполняющий обязанности
Глава города
В.Н.ШЕВЛЯКОВ

Приложение. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска

Приложение
к Постановлению
администрации города
от 27 января 2010 г. N 14

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176, Постановлений администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#), [от 18.03.2011 N 74](#), [от 20.05.2011 N 170](#), [от 23.05.2011 N 185](#), [от 13.07.2011 N 271](#), [от 22.09.2011 N 376](#), [от 11.10.2011 N 420](#), от 21.10.2011 N 473, [от 29.11.2011 N 548](#), от 13.04.2012 N 152, [от 09.06.2012 N 252](#), [от 03.09.2012 N 379](#), [от 04.10.2012 N 448](#), [от 26.12.2012 N 650](#), от 18.02.2013 N 75, [от 28.06.2013 N 309](#), [от 23.09.2013 N 492](#), [от 08.10.2013 N 529](#), [от 06.11.2013 N 619](#), [от 23.12.2013 N 745](#), [от 03.09.2014 N 539](#), [от 17.10.2014 N 669](#), [от 24.11.2014 N 787](#), от 27.01.2015 N 28, от 03.04.2015 N 181, от 22.05.2015 N 324, от 26.06.2015 N 414, [от 17.12.2015 N 806](#), от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167, от 19.04.2017 N 251, [от 26.07.2017 N 484](#), [от 16.11.2017 N 741](#), [от 20.12.2017 N 825](#), [от 21.05.2018 N 338](#), [от 15.11.2018 N 726](#), от 13.03.2019 N 147, [от 26.09.2019 N 681](#), [от 14.05.2020 N 357](#), [от 07.09.2020 N 679](#), [от 30.09.2020 N 752](#), от 30.09.2020 N 765)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, координацию деятельности которых осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения).

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск [от 06.11.2013 N 619](#), от 03.04.2015 N 181, от 13.03.2019 N 147)

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

(п. 1.2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 06.11.2013 N 619](#))

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

(в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Исключен. - Постановление Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176.

1.6. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

(п. 1.6 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 06.11.2013 N 619](#))

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 15.11.2018 N 726](#))

1.8. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176, Постановления администрации г. Красноярск от [20.05.2011 N 170](#))

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

(п. 1.9 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от [17.10.2014 N 669](#))

1.10 - 1.11. Исключены. - Постановление Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176.

1.12. Утратил силу. - Постановление администрации г. Красноярск от [06.11.2013 N 619](#).

1.13. Исключен. - Постановление Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176.

1.14. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах 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 (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н](#):

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3511 <*>
2-й квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего профессионального образования	6556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521

4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

* Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб.

(таблица в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 30.09.2020 N 752](#))

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н](#):

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3896
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4282
2-й квалификационный уровень	4704
3-й квалификационный уровень	5164
4-й квалификационный уровень	6208

(таблица в ред. Постановления администрации г. Красноярска от [30.09.2020 N 752](#))

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4282 руб.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 30.09.2020 N 752](#))

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4282 руб.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 30.09.2020 N 752](#))

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н](#):

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8565
2-й квалификационный уровень	9207
3-й квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
5-й квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	7790
2-й квалификационный уровень	9025
3-й квалификационный уровень	9718

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](#):

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	при наличии среднего профессионального образования	4704 рубля
	при наличии высшего профессионального образования	5937 рублей

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии"](#):

Должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	3334 рубля
---	------------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 7248 руб.

(п. 2.6 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 30.09.2020 N 752](#))

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3016
2-й квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5667

(таблица в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 30.09.2020 N 752)

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

2.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

2.8.4. Для педагогических, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 24.11.2014 N 787](#))

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20
(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 N 181)		

(п. 2.8.4 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от [03.09.2014 N 539](#))

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167)

Qотп - 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

(п. 2.8.5 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#))

2.8.6 - 2.8.8. Утратили силу с 1 октября 2014 года. - Постановление администрации г. Красноярск [от 03.09.2014 N 539](#).

2.8.9 - 2.8.10. Исключены. - Постановление Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176.

2.9. Минимальные размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Минздравсоцразвития от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](#):

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3016
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1-й квалификационный уровень	3896
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4635 <*>
4-й квалификационный уровень	5068
5-й квалификационный уровень	5678
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2-й квалификационный уровень	6706

* Для должностей "медицинская сестра по физиотерапии", "медицинская сестра по массажу" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5068 руб."

(таблица в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 30.09.2020 N 752](#))

(п. 2.9 введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 22.09.2011 N 376](#))

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством 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 учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

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.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 18.02.2013 N 75)

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 26.06.2015 N 414, от 26.07.2017 N 484)		
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
	Руководителям, работникам общеобразовательных школ-интернатов, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 26.06.2015 N 414)		
3	Учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
4	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
(п. 4 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 14.05.2020 N 357)		

5	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
---	--	----

6	Исключен с 1 октября 2014 года. - Постановление администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539	
---	---	--

7	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
---	---	----

(п. 7 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#))

8	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени	15
---	--	----

(п. 8 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#))

9	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
---	--	----

10	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
----	--	----

(п. 10 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 04.10.2012 N 448](#))

--	--	--

11	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
(п. 11 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 22.09.2011 N 376)		
12	За ненормированный рабочий день	15%
(п. 12 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 26.07.2017 N 484)		
13	Работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом	25
(п. 13 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 17.10.2014 N 669)		
14	Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	15
(п. 14 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 27.01.2015 N 28)		

* Без учета повышающих коэффициентов.

(сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 26.07.2017 N 484](#))

** В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

(сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 26.07.2017 N 484](#))

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](#))

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

3.10. Утратил силу. - Постановление администрации г. Красноярска [от 26.07.2017 N 484](#).

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 20.05.2011 N 170](#))

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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 18.03.2011 N 74](#), [от 21.10.2011 N 473](#), [от 03.09.2014 N 539](#))

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

(п. 4.4 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от [03.09.2014 N 539](#))

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от [22.09.2010 N 399](#), от [09.06.2012 N 252](#))

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

(п. 4.9 в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.04.2015 N 181)

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.11.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно приложению 11 к настоящему Положению.

(п. 4.11.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 28.06.2013 N 309](#); в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

4.11.2. Утратил силу. - Постановление администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#).

4.12. Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#).

4.13. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.11.1, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 5, 11 к настоящему Положению.

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#), [от 28.06.2013 N 309](#), [от 08.10.2013 N 529](#), [от 17.10.2014 N 669](#))

4.14 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147)

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Абзац исключен с 1 октября 2014 года. - Постановление администрации г. Красноярск [от 03.09.2014 N 539](#).

4.14.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

(п. 4.14.1 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

4.14.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

(п. 4.14.2 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтom объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 09.06.2012 N 252](#))

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 09.06.2012 N 252](#))

$S = C1 \text{балла} \times B_i$,

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_{1балла} - 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 (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Q_{стимрук} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Q_{стим} не может превышать Q_{стим1},

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{стим1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{зп} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - 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.

$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}$,

где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

(п. 4.16 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 13.04.2012 N 152)

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

(п. 5.3 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от [06.11.2013 N 619](#))

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

(п. 6.1.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

(п. 6.2.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск от [17.10.2014 N 669](#))

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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 приложением 6 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

(п. 6.4 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 23.12.2013 N 745](#))

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 06.11.2013 N 619](#))

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 24.11.2014 N 787](#))

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 06.11.2013 N 619](#))

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 20.05.2011 N 170](#))

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 13.04.2012 N 152)

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от [17.10.2014 N 669](#), от 15.12.2016 N 742)

Абзац утратил силу. - Постановление администрации г. Красноярск от [06.11.2013 N 619](#).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

абзац утратил силу. - Постановление администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147;

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

(п. 6.12.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск от [04.10.2012 N 448](#))

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176, Постановления администрации г. Красноярск от [20.05.2011 N 170](#))

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от [23.12.2013 N 745](#))

6.15. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 20.05.2011 N 170](#))

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 17.12.2015 N 806](#))

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#))

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

(п. 6.17.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

6.19. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров дошкольных учреждений устанавливаются согласно приложению 9 к настоящему Положению.

6.19.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений дополнительного образования устанавливаются согласно приложению 12 к настоящему Положению.

(п. 6.19.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 28.06.2013 N 309](#); в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

6.19.2. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, устанавливаются согласно приложению 14 к настоящему Положению.

(п. 6.19.2 введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 08.10.2013 N 529](#); в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.04.2015 N 181)

6.19.3. Утратил силу. - Постановление администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#).

6.20. Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#).

6.21. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск от 17.10.2014 N 669	
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)		
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 29.11.2011 N 548 , от 23.09.2013 N 492)		
	от 5 лет до 10 лет	15%

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 29.11.2011 N 548](#), [от 23.09.2013 N 492](#))

при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 29.11.2011 N 548](#), [от 23.09.2013 N 492](#))

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 20.05.2011 N 170](#))

* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

** Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#))

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 17.10.2014 N 669](#))

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 29.11.2011 N 548](#))

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 29.11.2011 N 548](#))

Абзац исключен. - Постановление администрации г. Красноярск [от 29.11.2011 N 548](#).

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 29.11.2011 N 548](#))

(п. 6.22 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#))

6.23. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
			50%

Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%
---	--	---	-----

(п. 6.23 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 17.12.2015 N 806](#))

6.24. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

(п. 6.24 в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#))

6.25. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

(п. 6.25 в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

6.26. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.27. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.28. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

(п. 6.28 введен Постановлением администрации г. Красноярск от [17.10.2014 N 669](#))

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 16 к настоящему Положению.

(п. 6.29 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742; в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.03.2017 N 167)

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 1. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам .

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ-ИНТЕРНАТОВ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА, УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 22.09.2011 N 376](#), [от 29.11.2011 N 548](#), [от 09.06.2012 N 252](#), [от 03.09.2012 N 379](#), от 18.02.2013 N 75, [от 23.09.2013 N 492](#), от 03.04.2015 N 181, от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5
			наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
			участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации

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 обучающихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии - не ниже 50% 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 программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20

			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе		численность человек	5 за 1 обучающегося
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися		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
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252 , от 23.09.2013 N 492)				
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
	сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья		выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума организации образовательного процесса	10

		включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
--	--	---	--	---------------------------

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярска [от 03.09.2012 N 379](#))

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 т.д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие	2
	наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
		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
	участие в конкурсе проектов	федеральные	10
внутри учреждения		2	
муниципальные		4	
	региональные	6	

		федеральные	8
	наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или 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 и т.д. (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:	
		дистантное	1
		очное	2
		муниципальные:	
		дистантное	2
		очное	4
		региональные:	
		дистантное	3
		очное	6
		федеральные:	
		дистантное	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 психолого-медико-педагогического консилиума 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 образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер:	
		муниципальные	2
		региональные	4
		федеральные	6
		победитель:	
		муниципальные	6
		региональные	8
		федеральные	10
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
		муниципальные	6
		региональные	8

		федеральные	10
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2
		муниципальные	4
		региональные	6
		федеральные	10
	наставничество в отношении 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 материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5
Организация дистанционного обучения учащихся	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1

Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
Работа по реализации законодательства об образовании	обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 23.09.2013 N 492](#))

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	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 обучающихся, 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 обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)				
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый	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 регламентирующим документам	100%	20
--	--	------	----

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Достижения обучающихся	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
--	---	---	----

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#),

[от 09.06.2012 N 252](#))

Заведующий библиотекой, библиотекарь

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся 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 обучающихся	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
--	---	---	----

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 22.09.2011 N 376](#),
[от 09.06.2012 N 252](#))

Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь, 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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252)

Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	снижение количества заболевших обучающихся	отсутствие вспышек заболеваний	20
Выплаты за качество выполняемых работ				

Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
---	--	---	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	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

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#),

[от 09.06.2012 N 252](#))

Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся численности сотрудников структурного подразделения к	от 0% до 2%	30	
		до 5%	10	
	доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10	
		свыше 40%	50	
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10
			более 2 шт.	20
увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения		увеличение количества участников на 10%	10	
	на 50%	50		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	
		80%	30	

Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40
		участник	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)

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
(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)				
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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 школы	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 участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
			ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			призовое место	20
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 22.09.2011 N 376 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)				
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	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 к участию в одном мероприятии	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
Эффективная реализация 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 (статей), отражающей результаты работы	20
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 22.09.2011 N 376 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)				
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	замечания по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20
		осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	20
		бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20

		качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствие и недостатки неустановленного оборудования	20
		укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#);
в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник	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 его в работе учреждения	и функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
---	---	-----------	----

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#);
в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Костюмер

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Участие в мероприятиях учреждения	в качественная подготовка костюмов к празднику, концерту	1 мероприятие	100
-----------------------------------	--	---------------	-----

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#);
в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Специалист по кадрам, бухгалтер

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Ведение документации учреждения	и полнота соответствие документации	100%	20
---------------------------------	-------------------------------------	------	----

Соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	60
-----------------------------	------------------------------	---	----

Обработка и предоставление информации	и наличие замечаний	0	10
---------------------------------------	---------------------	---	----

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	и 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
--	--	---	---------------	----

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#);
в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их 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 воспитанников	30
			призовое место	20

	Организация 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 воспитанников	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
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 22.09.2011 N 376 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)				
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	30

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 22.09.2011 N 376](#); в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников	100%	30
	Отсутствие оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	0	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	снижение количества заболевших воспитанников	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	создание и реализация программы "Здоровье"	проведение Дней здоровья раз в четверть	20
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 22.09.2011 N 376 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)				
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
			отсутствие производственных травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	

	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)				
Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20

экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147)			

* Исходя из 100-балльной системы.

(сноска введена Постановлением администрации г. Красноярска [от 09.06.2012 N 252](#))

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных ...

Приложение 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

(в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановлений администрации г. Красноярска [от 09.06.2012 N 252](#), от 18.02.2013 N 75, от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической 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 детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
--	---	---	----

Выплаты за качество выполняемых работ

Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
---	---	---	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)

Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость детей	не менее 80%
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
		призовое место	50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	30

Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
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 (статей), отражающей результаты работы	20
--	--	--	---	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
------------------	---	--	--	--

Отсутствие оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	или наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
		устранение предписаний в установленные сроки	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	20

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 09.06.2012 N 252](#))

Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20

Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)

Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 09.06.2012 N 252)

Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%

Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			

Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20
---	---	---	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	выплаты за качество выполняемых работ			

<p>соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка</p>	<p>обоснованные зафиксированные замечания</p>	<p>отсутствие замечаний</p>	<p>30</p>
--	---	-----------------------------	-----------

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

<p>Специалист по закупкам</p>	<p>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>			
	<p>обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения</p>	<p>составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации</p>	<p>выполняется качественно и в срок</p>	<p>30</p>
		<p>отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов</p>	<p>отсутствие замечаний</p>	<p>30</p>
		<p>своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам</p>	<p>своевременное и полное предоставление отчетности</p>	<p>20</p>
	<p>экспертиза результатов закупок, приемка товаров</p>	<p>проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг</p>	<p>факт проведения</p>	<p>20</p>
	<p>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
	<p>своевременное выполнение поручений и заданий руководителя</p>	<p>выполнение в срок и в полном объеме</p>	<p>100%</p>	<p>30</p>
	<p>выплаты за качество выполняемых работ</p>			

	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147)				

* Исходя из 100-балльной системы.

(сноска введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 09.06.2012 N 252](#))

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 3. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам .

Приложение 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Исключены. - Постановление администрации г. Красноярска [от 22.09.2010 N 399](#).

Приложение 4. Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

Приложение 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 03.09.2014 N 539](#), [от 17.10.2014 N 669](#), от 03.04.2015 N 181, от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167, [от 21.05.2018 N 338](#), [от 07.09.2020 N 679](#))

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <****>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	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, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 N 181)		
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Исключен. - Постановление администрации г. Красноярска от 21.05.2018 N 338	
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

6	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%

(п. 6 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](#))

7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
---	--	-----------

8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

9	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5000 руб.
	в двух и более классах	10000 руб.

(п. 9 введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 07.09.2020 N 679](#))

* Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

** 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).

*** Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**** Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

(сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярск от [21.05.2018 N 338](#))

***** Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля 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 Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья"](#).

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

(сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 17.03.2017 N 167)

***** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

***** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

(сноска введена Постановлением администрации г. Красноярск [от 07.09.2020 N 679](#))

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 5. Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений

Приложение 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярск,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск [от 03.09.2012 N 379](#), от 18.02.2013 N 75)

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.09.2012 N 379)			
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.09.2012 N 379)			
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.09.2012 N 379)			

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
---	-------------------	-------------------------	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 03.09.2012 N 379](#))

Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
--	---------------------------	--------------------------------	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 03.09.2012 N 379](#))

Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
--------------------------------------	------------------------------	---------	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 03.09.2012 N 379](#))

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
--	-----------------------------------	---------	----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 03.09.2012 N 379](#))

* Сноска исключена. - Постановление администрации г. Красноярск от 18.02.2013 N 75.

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 6. Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие

факторы

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 22.09.2010 N 399](#), [от 09.06.2012 N 252](#), [от 26.12.2012 N 650](#), [от 28.06.2013 N 309](#), [от 08.10.2013 N 529](#),
от 03.04.2015 N 181, от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
(п. 3 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 28.06.2013 N 309 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)					
4	Образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
(п. 4 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 08.10.2013 N 529)					
5	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс, муниципальные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
(п. 5 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 08.10.2013 N 529 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.04.2015 N 181)					

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 28.06.2013 N 309](#); в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

абзац исключен. - Постановление администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#).

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

(п. 5.1 введен Постановлением администрации г. Красноярск [от 28.06.2013 N 309](#); в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

6. Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#).

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5

5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10

13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

(таблица в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147)

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 7. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Приложение 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 22.09.2011 N 376](#), [от 28.06.2013 N 309](#), [от 08.10.2013 N 529](#), от 03.04.2015 N 181, от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.2. Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147	
1.3. Общеобразовательные школы-интернаты	учитель, воспитатель
1.4. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	учитель, воспитатель
1.5. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.6. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования тренер- преподаватель педагог- организатор концертмейстер
(п. 1.6 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 28.06.2013 N 309 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)	
1.7. Образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты	преподаватель мастер производственного обучения
(п. 1.7 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 08.10.2013 N 529)	
1.8. Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог
(п. 1.8 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 08.10.2013 N 529 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.04.2015 N 181)	

Исполняющий обязанности
руководителя главного
управления образования
И.В.ЛЮТИКОВА

Приложение 8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений, в том ...

Приложение 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярка,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ-ИНТЕРНАТОВ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярка от 15.12.2016 N 742, от 19.04.2017 N 251, [от 16.11.2017 N 741](#), от 13.03.2019 N 147)

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%

	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников,	2%
		победителей	5%
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%

	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
		1 выступление (публикация)	2%
		2 и более выступлений (публикаций)	5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	3%
		отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	3%
		отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5%
		отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	3%
		применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%

		отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%
внеучебные результаты		наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%
воспитательная работа		отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
		отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ			

организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:	
		более чем на 50%	5%
		более чем на 80%	7%
		более чем на 90%	9%
		более чем на 100%	11%
		более чем на 110%	13%
		более чем на 120%	15%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147)

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
--------------------------	---	--	--

Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%

		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%

	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 9. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров дошкольных учреждений

Приложение 9
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%	
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%	
			отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%	
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	
			реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
			информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%

	дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие	
		участников,	2%
		победителей	5%

	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
		1 выступление (публикация)	2%
		2 и более выступлений (публикаций)	5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	

		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирурующих органов	3%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%

		предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147)

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%

Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	посещаемость детей	не менее 80%	20%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%

Выплаты за качество выполняемых работ

--	--	--	--

	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие реализации программ и проектов	и и	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности		30%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов		10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки		20%
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией		20%
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества		20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0		20%

		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Руководитель главного
управления образования
Н.И.ЖИЛИНСКАЯ

Приложение 10. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений ...

Приложение 10
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Исключены. - Постановление администрации г. Красноярск [от 22.09.2010 N 399](#).

Приложение 11. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) ...

Приложение 11
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярск,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

(введены Постановлением администрации г. Красноярск [от 28.06.2013 N 309](#); в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147, от 30.09.2020 N 765)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
			более 4 шт.	30
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более чем на 5%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	90 - 100%	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40
			участник	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	наличие оформленных программ, технологий, методов и педагогических кадров	1	20
			более 1	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Полнота реализации программы деятельности учреждения	выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20	

Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	участник	
	краевого уровня,		5
	межрегионального уровня,		10
	российского уровня		15
	победа в профессиональном конкурсе:	победитель	
	краевого уровня,		10
	межрегионального уровня,		15
	российского уровня		25
	участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат, свидетельство	10
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	краевой уровень	участник	10
		призер	20
	российский уровень	участник	15
		призер	25

Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1	20
		более 1	50
Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10
		более 1	20
	выступление на конференциях, семинарах	краевой уровень	10
		всероссийский уровень	20
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
		более 1 раза в квартал	25
Предъявление образовательных практик	уровень предъявления образовательных практик	краевой	10
		российский	30
	работа в составе экспертных групп	краевой	15
		российский	35

Педагог
дополнительного
образования

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
полнота реализации дополнительной образовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
	востребованность дополнительных общеразвивающих программ (Впед) <*>	более 90%	20
		менее 90%	0
методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
	изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 10

ведение профессиональной документации	полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
	краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
	межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	
	краевого уровня		10
	межрегионального уровня		15
	российского уровня		20

	победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	
	краевого уровня		15
	межрегионального уровня		25
	российского уровня		40
	участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
организация деятельности с родителями обучающихся	проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, но не более 15
осуществление дополнительных видов работ	участие в проведении краевых массовых мероприятий	выполнение плана краевого массового мероприятия	5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10

	выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством:	
		до 1 часа	5
		до 2 часов	7
		свыше 2 часов	15

выплаты за качество выполняемых работ

результаты обучающихся	средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90 - 100%	20	
	достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:	краевого уровня	участие	5
			призер	15
		межрегионального уровня	участие	10
			призер	20
		российского уровня	участие	20
			призер	30

создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10";
---	-------------------------------	-----------	------

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 30.09.2020 N 765)

Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение муниципального задания	количество потребителей муниципальных услуг мероприятий	100% соответствие показателям муниципального задания	20
		степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое, но не более 100
			участвует в организации и проведении	10 за каждое, но не более 50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	на уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		межрегиональный, российский уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	40

Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	
	краевого уровня,		10
	межрегионального уровня,		15
	российского уровня		20
	победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	
	краевого уровня,		15
	межрегионального уровня,		25
	российского уровня		30
	участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
Выполнение технических условий массового мероприятия	полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90 - 100%	25
	соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15

	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством:		
			до 1 часа	5	
			до 2 часов	10	
			свыше 2 часов	20	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Результаты обучающихся	достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях			
			межрегионального уровня	участие	10
				призер	20
			российского уровня	участие	20
				призер	30
			Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
	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	50
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	70
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	50
	адаптация вновь поступивших воспитанников, благотворный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	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	40
---	---	---	----

Экономист

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством

соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов

100% исполнение обязательств

60

Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности	получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	за каждый привлеченный ресурс - 5%	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90 - 100%	70
		80%	60
	реализация финансового плана учреждения	100%	50
		90%	40
Выплаты за качество выполняемых работ			
Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	соответствие нормам, порядкам, срокам 100%	50
Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	выступление с докладом, сообщением; наличие публикаций; применение материалов курсов, семинаров	30
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний

	выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
	своевременное представление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20
	соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
	внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы 30%	качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40
Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.)	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства	периодичность:		
		1 раз в месяц;	10	
		свыше 2 раз в месяц	30	
	мойка транспортного средства	ежедневно	30	
	выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством:		
			до 1 часа	5
			до 2 часов	10
свыше 2 часов			20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие ДТП	0 предписаний	50	
	отсутствие штрафных санкций	0 штрафов	50	

	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	20	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	70	
				100	
			отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:		
				до 1 часа	10
				до 2 часов	15
				свыше 2 часов	30
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством:		
до 1 часа				10	

		до 2 часов	20	
		свыше 2 часов	50	
	благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30	
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
выплаты за качество выполняемых работ			
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30

(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30

	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное полное предоставление отчетности	и	20
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения		20
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%		30
выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами		20
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний		40

		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10
(позиция введена Постановлением администрации г. Красноярск от 13.03.2019 N 147)				

* исходя из 100-балльной системы.

** Показатель рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} \times 100\%; \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где:

$V_{\text{пед}}$ - востребованность программ, которые ведет педагогический работник;

$O_{\text{факт } i}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе;

$O_{\text{макс } i}$ - максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе;

n - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

(сноска введена Постановлением администрации г. Красноярск от 30.09.2020 N 765)

Приложение 12. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров образовательных

учреждений ...

Приложение 12
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147, от
30.09.2020 N 765)

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	1%
			отсутствие фактов ухода детей из загородных оздоровительных лагерей	1%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%

	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие	2%
		участников	
		победителей	5%
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%

	участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
		1 выступление (публикация)	2%
		2 и более выступлений (публикаций)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%
воспитательная работа	организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	

	востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
		менее 90%	0%
		более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
		менее 90%	0%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%

	количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	до 5 объектов	5%
		более 5 объектов	10%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 30.09.2020 N 765)

Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	12%
			90 - 95%	5%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	20%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95 - 100%	10%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%

		более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
		менее 90%	0%
эффективность финансово- экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово- хозяйственной деятельности)	более 98%	10%
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%
	использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	5%
	количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	5%

		более 6 консультаций в квартал	10%
	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	12%
	сохранность контингента	90 - 100%	10%
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	5%
		призеры, победители	10%
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	10%
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%

		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	10%".
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	12%
			90 - 95%	5%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	20%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95 - 100%	10%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%
			более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	8%

		менее 90%	0%	
эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	более 98%	10%	
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%	
	использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	5%	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	5%	
		количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	5%
			более 6 консультаций в квартал	10%

	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	12%
	сохранность контингента	90 - 100%	10%
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	5%
		призеры, победители	10%
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	10%
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%

		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	10%
--	--	--	----------------------	-----

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 30.09.2020 N 765)

Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний	0 замечаний	40%
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95 - 100%	50%
			80%	30%
			70%	20%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	100%	50%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	30%

Приложение 13. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ) работникам ...

Приложение 13
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МЕЖШКОЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ КОМБИНАТОВ

Утратили силу. - Постановление администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](#).

Приложение 14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений для детей, нуждающихся в ...

Приложение 14
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%

	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие	
		участников,	2%
		победителей	5%
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
1 выступление (публикация)		2%	

		2 и более выступлений (публикаций)	5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие жалоб по предоставлению услуг психолого-медико-педагогической комиссии	10%
	воспитательная работа	наличие городских мероприятий в учреждении по профилактике и коррекции отклоняющегося поведения детей (работа с педагогами, психологами образовательных учреждений)	10%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	

		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	количество детей, прошедших психолого-медико-педагогическое обследование	от 500 до 1000 детей	5%
		от 1001 до 2000 детей	10%
		более 2000 детей	15%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147)

Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения, наставнической работы	эффективная деятельность психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	плановое, без пропусков проведение комиссий, подготовка отчетной документации	10%
	ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	качество владения управленческими функциями	выполнение всех мероприятий, заявленных в утвержденной программе развития учреждения, муниципальном задании	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	98% освоения средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10%

	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	наличие у педагогов лицензированных программ	20%	10%
		призовое место в конкурсе проектов и программ		10%
непрерывное профессиональное развитие	реализация индивидуальной программы профессионального развития	участие в одном внутрисистемном, краевом мероприятии		5%
		участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций		5%
эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	отсутствие вакансий педагогических работников		5%
		40% педагогических работников имеют I и высшую квалификационные категории		8%
		5% молодых специалистов в учреждении		5%
ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов		10%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	успешная интеграция детей в общеобразовательное пространство	10% обучающихся интегрированы в общеобразовательные учреждения		10%

	количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в УДН	0 - 10%	10%
организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	подготовка, участие, победы в городских, краевых мероприятиях	участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	5%
		призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	10%
работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для родителей, обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	10%
выплаты за качество выполняемых работ			
эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	5%
		65 - 80%	10%
материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	количество кабинетов, соответствующих нормам оснащенности	от 7 до 15	5%
		от 15 до 20	10%
	количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	менее 20%	5%

	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	15%
			устранение предписаний в установленные сроки	5%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147)

Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	соблюдение законодательных и нормативно-правовых актов	отсутствие замечаний контролирующих или надзорных органов	15%
		эффективность финансово-экономической деятельности	98% освоение средств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения	30%
	Непрерывное профессиональное развитие	реализация индивидуальной программы профессионального развития	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	7%
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	осуществление целевого и эффективного планирования деятельности учреждения	выполнение мероприятий и достижение параметров, заявленных в планах образовательного учреждения, муниципальном задании	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	20%
Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний контролирующих или надзорных органов	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-образовательного процесса	количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	менее 20%	20%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	30%
		устранение предписаний в установленные сроки	20%

Приложение 15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений межшкольных ...

Приложение 15
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска,
участвующих в эксперименте
по введению новых систем
оплаты труда

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ МЕЖШКОЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ КОМБИНАТОВ

Утратили силу. - Постановление администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](#).

**Приложение 16. Предельные уровни соотношения
среднемесячной заработной платы руководителей, их
заместителей и главных бухгалтеров муниципальных
образовательных учреждений города Красноярска и
среднемесячной заработной платы работников (без
учета ...**

Приложение 16
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ
БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА КРАСНОЯРСКА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ)

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.03.2017 N 167)

N п/п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Руководитель	3,5
2	Заместитель руководителя	3,0
3	Главный бухгалтер	2,5
	Дошкольные учреждения	
4	Руководитель	3,0
5	Заместитель руководителя	2,8
6	Главный бухгалтер	2,8
	Образовательные учреждения дополнительного образования	
7	Руководитель	3,8
8	Заместитель руководителя	3,0
9	Главный бухгалтер	2,0
	Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	
10	Руководитель	3,5
11	Заместитель руководителя	2,8
12	Главный бухгалтер	2,0