

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения Толстомысенской средней
общеобразовательной школа №7

_____ Н.В. Петушкова
«__» _____ 2021 г.

И.о директора Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения Толстомысенской средней
общеобразовательной школа №7

_____ А.В. Попкова
«__» _____ 2021 г.

Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Толстомысенской средней общеобразовательной школы № 7

Новоселовского района Красноярского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Толстомысенской средней общеобразовательной школы № 7 Новоселовского района Красноярского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Новоселовского района от 12.11.2013 № 741 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Новоселовского района», Постановлением администрации Новоселовского района от 12.10.2020 № 597 "О внесении изменений в постановление администрации Новоселовского района от 18.02.2010 №117 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Новоселовского района", Постановление администрации Новоселовского района от 12.10.2020 №598 "О внесении изменений в постановление администрации Новоселовского района от 12.11.2013 № 741 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Новоселовского района", трудовым законодательством РФ и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Толстомысенской средней общеобразовательной школы № 7 (далее – учреждения).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, 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.

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

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, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
2	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
4	выплата за работу в сельской местности	25
5	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

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. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

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

4.3. Работникам Учреждения 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:

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.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных 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 Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

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

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

где: C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

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). $i=1 \dots n_i$

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B,$$

где: $Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

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

где: $Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где: $Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

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

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.7. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

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

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

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

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле: $S_u = \text{ФОТ}_u / 4,3 * Ч_u$, где S_u – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

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

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / 4,3 * Ч_{п}, \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

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

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 511,0
2 квалификационный уровень	3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 896,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 282,0
2 квалификационный уровень	4 704,0
3 квалификационный уровень	5 164,0
4 квалификационный уровень	6 208,0

2. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8 565,0
2 квалификационный уровень	9 207,0
3 квалификационный уровень	9 933,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 937,0
5 квалификационный уровень	6 706,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 248,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7 790,0
2 квалификационный уровень	9 025,0
3 квалификационный уровень	9 718,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 016,0

2 квалификационный уровень	3 161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 511,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 667,0

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей. Преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

за выполнение преподавательской работы преподавателями сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в профессиональных образовательных организациях.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	надбавка за квалификационную категорию	
	устанавливается при наличии:	
	высшей квалификационной категории	20%
	первой квалификационной категории	15%
2.	выплата за опыт работы в занимаемой должности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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»	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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»	30%	
свыше 10 лет	25%	
при наличии ученой степени кандидата педагогических,	35%	

	экономических наук, культурологии, искусствоведения	
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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»	40%
3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ненормированный рабочий день - за разделение рабочего дня на части - за систематические командировки (3 и более в месяц) - учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <***> - учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий - учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> истории, биологии и географии; физики, химии, иностранного языка; математики; начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи); русского языка - учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство - учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов 	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>10%</p> <p>25%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>10-20%</p> <p>25%</p>
4.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%

5.	<p>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%
----	---	-----

<*> 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).

<***> Установление надбавки учитывает:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания;

наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<****> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \text{SUM}_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{\text{ср}}) \times N_i}{N_n} \times 100\%, \text{ где}$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

K_i - повышающий коэффициент;

M_i - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n - норма часов на ставку;

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{ср} - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{\text{ср}} = \text{SUM}_{i=1}^{k1} U_i / k1, \text{ где,}$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{ср}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в [Приказе](#) министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", без учета нагрузки.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

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

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 учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	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, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	50 (за работу) 30 (за работу) 20 (за работу) 5-10 (за работу)	По факту
			Наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	50 (за работу) 30 (за работу) 20 (за работу) 5-10 (за работу)	по факту
	Участие обучающихся в	Представление результатов на конференциях			По факту за

		дистанционных конференциях разного уровня.	разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	15 10 5 15 10 5	одну работу
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями).	Обеспечение работы в соответствии с планом ШМО (система работы).	Обеспечение работы РМО в соответствии с планом или проблемных групп.	10 - 30 10-50	Ежемесячно По факту По факту
		Участие в проведении аттестационных процедур, работе экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации. Разовое участие в комиссиях разного уровня. В том числе школьный, муниципальный и т.д.	10 5-20	По факту По факту
	Наставническая работа.	Сопровождение студентов-практикантов, молодых специалистов.	10-20	По факту	
	Создание творческой образовательной	Руководство организацией программ и проектов,	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими	10 за единицу (за группу)	По факту

среды для работы одаренными школьниками.	исследований (на основании текста аналитической справки).	лабораториями по утвержденной программе.	5 за индв. программу.	
		Разработка и утверждение программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета, презентация программы на заседании УС.	5 за единицу	По факту
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе.	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка (на основании районного локального акта) оформить ходатайство	2-10 (за одного учащегося) По факту реализации программы	По факту
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников».	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету + проведение и проверка (на основании анализа).	2 -10 балла за один предмет, за 1 класс	По факту
	Участие в олимпиадах разного уровня.	Район Край Россия	10 30 50	По факту
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 утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (на основании аналитической справки).	5 за каждое	Раз в четверть.
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса (на основании данных	5	На месяц (по факту)

	здоровья.	ВШК).		
Работа с семьями обучающихся.	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся.	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы) на сайте ОУ. Дополнительно к плану воспитательной работы.	2-10	По факту
	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей).	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере (на основании формальных показателей).	10	1 раз в год
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных технологий.	Ведение баз автоматизированного сбора информации.	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (Дневник.ru, КИАСУ, MODLE, КПОМО, МОРФ, сайт учреждения и др.)	До 50 за каждый проект	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу у	Участие школьников в мероприятиях различного уровня. Участие в итоговой аттестации.	% участвующих от общего числа обучающихся	За каждый предмет	Ежемесячно, в течение учебного года.
		от 60% до 100%	20	
		от 40% до 60%	15	
		от 30% до 39%	10	
		от 20% до 29%		

	обучающихся.		от 10% до 19% менее 10%	5 3 2	
		<p>Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ, ККР).</p>	<p>ГИА – высокий уровень (качество выше уровня среднего показателя по муниципалитету). <input type="checkbox"/> Средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету +-1%). Соответствует уровню успеваемости учащихся.</p> <p>ЕГЭ - средний балл выше среднего показателя по муниципалитету. <input type="checkbox"/> Средний уровень - на уровне среднего показателя по муниципалитету +-1%). Соответствует уровню успеваемости учащихся.</p> <p>Сдача ЕГЭ и ГИА по выбору: За одного уч-ся: 30б \кол-во учащихся (высокий уровень). 15 б\ кол-во учащихся (средний уровень).</p> <p>ККР – высокий уровень (качество выше уровня среднего показателя по муниципалитету). <input type="checkbox"/> Средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету +-1%).</p>	30 15 5 30 15 5 30	Ежемесячно, в течение учебного года.

			Соответствует уровню успеваемости Учащихся.	15 5	
		Участие школьников в мероприятиях различного уровня. Участие в итоговой аттестации.	Охват детей от 60 до 100 % при подготовке учащихся к сдаче ЕГЭ, ГИА, ККР.	20 за предмет	За месяц в течение года
		Участие курируемых учащихся в муниципальных краевых, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, конференциях, концертах.	Участие в мероприятиях различного уровня	За каждое	По факту
			Школа	5-10	
			Район	10-15	
			Край	15-30	
			Россия	50-100	
			Наличие призеров и победителей:		По факту
			Школа	5	
			Район	20	
			Край	30	
			Россия	50	
		Участие учащихся в дистанционных конкурсах (Русский медвежонок, Кенгуру, КИТ, Британский бульдог и т.д.).	Организация и проведение конкурса	5-10	По факту
			Наличие победителей и призеров, участие:		
			Район	5	
			Регион	10	
			Россия	15	

	Участие в спортивных мероприятиях.	Участие в мероприятии: Школа Район Край Участие в туристических слетах: Муниципальный уровень Зональный Региональный Наличие победителей и призеров: Район Край	2-10 10-15 20-30 5за учащегося 5за учащегося 5за учащегося До 20 До 30	По факту
	Участие в конкурсах декоративно-прикладного творчества.	Участие в мероприятии: Школьная выставка Район Край Наличие победителей и призеров: Район Край	Поделки Рисунки 5-10 2-5 5 3 10-20 5 10 5 15 10	По факту за одну работу
Достижения обучающихся.	Участие учащихся в различных уровнях	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	10 - за одного	По факту

		«Всероссийской олимпиады школьников».	Выполнено 80% заданий-победитель Выполнено от 55 до 79% - призер.	победителя, 5 - за призера.	
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады.	20 - за одного победителя и 15 - за призера	По факту
			Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады.	70 за одного победителя и 50 за призера.	По факту
			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады.	100 за одного победителя или призера.	По факту
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Разработка и реализация проектов и программ.	Разработка проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	10-20	По факту
			Призовое место в конкурсе проектов и программ.	20	На год
			Презентация результатов работы в форме статьи, конструктивные выступления на форумах педагогов.	До 10 за единицу	По факту
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой одаренными	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности.	Участие: Школа Район Край Россия	5 10 15 20	По факту

	детьми.		Призовое место в конкурсе проектов и программ:		
			муниципальный уровень	15	
			краевой уровень	20	
			федеральный уровень	30	
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	20 10 (за единицу)	По факту
			Участие в дистанционных, он-лайн конференциях (на основании сертификата участника).	5-10	
			Участие в муниципальных краевых всероссийских мероприятиях для одаренных детей.	5(за одно мероприятие) 10-30 50-100	По факту
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми.	Проведение открытых уроков, мероприятий.	10 - 30 школьный уровень;	Проведение открытых уроков, мероприятий.	
		Участие учащихся в муниципальных, краевых, Всероссийских	5 10-30 50-100	По факту	
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей.				

			круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста.	(за одного учащегося)	
Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.		Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО (по информации руководителей ШМО, зам. по УВР, ВР)	3-15 за каждую	По факту
			Обобщение и представление опыта в различных формах, открытые мероприятия, публикации, выступление на РМО, МС, семинарах и другое), создание ЦОР.	5- 20 в зависимости от уровня представления	По факту
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий, общешкольных мероприятий (в зависимости от эффективности подготовки).		Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы) на сайте школы.	От 2 до 10 за каждое и за каждый клас	По факту
			Разработка и осуществление социальных проектов.		

			Реализация проекта. При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам.	Школа-5 Район-10 Край-15 Россия-20	
	Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности.			До 100	По факту
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, дефектолог, библиотекарь-педагог.	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Деятельность психолого-медико-педагогического консилиума (ПМПк).	Работа ПМПк в соответствии с планом.	20-30	по факту проведения
		Работа с ребенком в соответствии с индивидуальной программой.	Разработка индивидуальной программы для ребенка с проблемами в развитии.	5	По факту за учащегося.
		Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности.		До 50	По факту
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся.	проведение одного мероприятия (мероприятие должно быть открытым или не входить в функциональные обязанности).	2-10 за одно мероприятие	По факту
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности.	5 (за одного учащегося)	на квартал

	программы достижений.	Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми (должна присутствовать подтверждающая документация).	10	По факту
	Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения.	Отчет о проведенных мероприятиях.	2-10 за одно мероприятие	По факту
	Проведение диагностических исследований дополнительно к плану.	Наличие аналитических справок, протоколов.	3 балл на единицу	По факту
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам.	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации).	5-10	По факту
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.	Разработка проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	10-20	По факту
		Призовое место в конкурсе проектов и программ.	20	По факту на год
		Презентация результатов работы в форме статьи, конструктивные выступления на форумах педагогов.	До 15 за единицу	на месяц
	Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах,	10-20 (за единицу)	По факту

		и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся, а также детей с ОВЗ	в том числе, в сети Интернет участие в дистанционных, он-лайн конференциях (на основании сертификата участника)	5-10	
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат.	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся (при наличии документов, подтверждающих деятельность).	10	на квартал
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 (при наличии документов, подтверждающих деятельность).	30	на квартал
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и педагогов.	Одно проводимое открытое занятие.	10 -30 (за одно занятие)	на месяц
	Освоение и использование современных образовательных	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО (по аналитической справке)(по информации руководителей ШМО, зам. по УВР, ВР).	3-15 за каждую	На месяц

	технологий, в коррекционно-развивающей деятельности	развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	Обобщение и представление опыта в различных формах, открытые мероприятия, публикации.	5- 20 в зависимости от уровня представления	По факту
	Работа с семьями обучающихся.	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений.	Разработка и реализация программы. Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере (наличие системы работы, документации).	10	По итогам года
Педагогические работники: классный руководитель, воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Работа с ребенком в соответствии с индивидуальной программой.	Разработка индивидуальной программы для ребенка с проблемами в развитии.	5	По факту за учащегося
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях (реализация программы дополнительной занятости учащихся в рамках ФГОС).	Участие обучающихся Краевой Муниципальный школьный	20 15 5	По факту
		Официально зарегистрированные достижения: Краевой Муниципальный школьный	20 15 5	По факту	

	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов.	0 (при наличии системы работы)	5	на квартал
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, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов.	Школа 10-30 Район 20-40 Край 30-50	По факту
	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО, ФГОС 1-4 , 5-7 классы (по информации руководителей ШМО, зам по УВР,ВР)	3-15	По факту
			Разработка и проведение мониторинга по ОУУ и УУД, проработка дальнейшей работы с учетом результатов мониторинга (по информации руководителей ШМО, зам по УВР,ВР)	5-20	По факту
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами,	обеспечение работы в соответствии с планом (на основании текста аналитической справки)	10- 20	По факту

руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, инструктор по физическому воспитанию и др.	объединениями, кафедрами	методическими объединениями)			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	От 5 до 10	По факту
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 - 20 за единицу	ежемесячно
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми по определению Управляющего совета и презентация программы на заседании УС.	5 за единицу	на квартал
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	По факту реализации
	Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений.	Разработка и реализация программы. Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере (наличие системы работы, документации).	10	По итогам года
		За специально организованную результативную работу по профилактике	Отсутствие случаев употребления алкогольных напитков, курения, употребления ПАВ.	5-10	По итогам года

		алкоголизма, табакокурения и наркомании.			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями). Участие в работе конференций, экспертных комиссий, аттестационных процедур различного уровня, сборов по основам военной службы.	Обеспечение работы в соответствии с планом (на основании текста аналитической справки).	10-20	По факту	
		постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на квартал	
		разовое участие	2	По факту	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам.	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	5-10	По факту	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, концертах, фестивалях, соревнованиях,	Участие обучающихся			
		Краевой	15	на месяц	
Муниципальный	10				

		конференциях	школьный	5 за единицу	
			Официально зарегистрированные достижения :		
			Краевой	20	на месяц
			Муниципальный	15	
			школьный	5	
	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	2-10 за одно мероприятие	на месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой одаренными детьми	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Призовое место в конкурсе проектов и программ:		
			муниципальный уровень	10	По факту
			краевой уровень	15	
			федеральный уровень	20	
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет участие в дистанционных, он-лайн конференциях	20 10 (за единицу) 5-10	По факту

			(на основании сертификата участника)		
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5-10 (за одно мероприятие)	По факту
	Организация деятельности детских объединений, организаций.	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ.	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам: Краевой Муниципальный школьный	15 10 5(за каждый)	По факту
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением) (с обязательным проведением открытых мероприятий, наличие аналитической справки завуча)	5 – школьный уровень; 10 – муниципальный и выше.	на квартал
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на квартал

	Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности.			До 50	По факту
Заведующий библиотекой, педагог-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	более 80% (на основании подтверждающих документов)	20	По итогам года
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий. Регулярное проведение мероприятий по пропаганде чтения (библиотечные уроки)	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	От 2 до 10	на месяц
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% (согласно требований муниципального регламента)	5-10	На месяц
			Работа с учебным и обменным фондом	От 10 до 30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть		От 2 до 5
проведение дней информирования		1 раз в четверть		От 2 до 5	По факту

	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, муниципальных, краевых мероприятиях	Участие во внутришкольных, муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	От 5 до 20	По факту
			Оформление тематических выставок	От 3 до 5	По факту
		Призовое место в муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	От 10 до 20	По факту
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	От 5 до 20	По факту
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	5-20	на месяц
	Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности.			До 50	По факту
Административно-вспомогательный персонал: делопроизводители	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Внедрение современных средств	Ведение баз автоматизированного	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	До 50	на месяц

ль, секретарь, секретарь-машинистка, лаборант, заведующий хозяйством и др.	автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	сбора информации			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	До 30	на месяц
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	До 30	на месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	До 30	На месяц
	Обработка и предоставление дополнительной	Наличие замечаний	0	До 10	на месяц

	информации				
	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	До 10	на месяц
	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%	До 10	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	До 30	на месяц

	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	До 30	на квартал	
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	До 30	на квартал	
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	До 20	на месяц	
	Подготовка и обслуживание работ семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	До 10	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборот	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	До 30	на квартал	

	a				
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	До 20	на квартал
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	До 10	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	До 10	на месяц
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	До 40	на квартал
Устранение предписаний в установленные сроки			До 20	на квартал	

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	До 20	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	До 40	на месяц
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	До 50	ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	До 10	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	До 50	на квартал
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	До 30	на месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	До 10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	До 20	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	До 20	на месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	До 20	на год

	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	До 30	на год
--	---------------------------------------	----------------------------------	---------	-------	--------

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя Учреждения

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности.	Отсутствие предписаний надзорных органов	До 20% по факту	
			Отсутствие травм, несчастных случаев	До 20% по факту	
		Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации.	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное представления отчетной документации.	До 20% по факту	
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися.	0	До 10% по факту	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения.	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях.	Наличие призового места на следующих уровнях.		
			Региональном	До 10% по факту	
			Межрегиональном	До 15% по факту	
			Всероссийском	До 25% по факту	

			Международном	До 50% по факту
		Ведение экспериментальной работы.	Наличие статуса базовой площадки.	До 30% по факту
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся.	Качество обученности не ниже 70%	До 15% по факту
		Реализация проектной и исследовательской деятельности.	Охват детей вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	До 15% по факту
		Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории.	Не менее 50%	5%
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации.	100% выполнения плана.	До 10% по факту.

И.о. директора школы _____ /А.В. Попкова/