



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.С.МОЛОКОВА»
660077, г. Красноярск, ул. Алексева, 95
тел.8(391)206-18-31, E-mail: sch150@mailkrsk.ru

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору
МАОУ СШ № 150 на 2020 - 2023гг.**

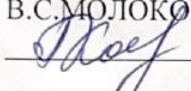
Регистрационный №4672 от «23» октября 2020 года.

От работодателя:

Директор

МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»


 Коматкова Л.В.

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

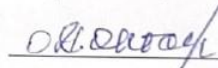
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»

 Паранкевич П.М.

(подпись, Ф.И.О.)



2023г.

 2023г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 4672/10 от «06» 10 2023 г.

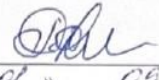
Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Заместитель
руководителя
главного управления
образования
города Красноярска

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150
ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА В.С.МОЛОКОВА»




П.М.Паранкевич
« 01 » « 09 » 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 150 (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», Законом РФ от 3.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 150 имени Героя Советского Союза В.С. Молокова» (далее Учреждение).

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 новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников устанавливается в учреждении коллективным договором, 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 Красноярска, а также настоящим Положением.

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

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.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивает 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.

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

1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата. Предельный размер нагрузки для педагогических работников не регламентируется и устанавливается без ограничения по соглашению сторон на основании статьи 149 ТК РФ.

При внутреннем совместительстве (разные должности) работнику производятся персональные и компенсационные выплаты. При внутреннем совместительстве (разные должности) стимулирующие выплаты (кроме персональных) могут производиться как по основной, так и по должности на условиях совместительства.

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.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному 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.

1.10. Работникам учреждения 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 коллективном договоре, 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		
-		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053*
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень ПДО, педагог-организатор, социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень учитель; учитель-логопед,	при наличии среднего профессионального образования	8341

	1	2
преподаватель – организатор ОБЖ, тьютор, педагог-библиотекарь	при наличии высшего профессионального образования	9505

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.»;

«минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» при наличии:

-среднего профессионального образования устанавливается в размере 8341 рубля;

-высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505 рублей.

2.4 Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень, секретарь, оператор ЭВМ	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень лаборант, техник-программист	4498
2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень инженер, специалист по кадрам	4943

1	2
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4943 руб.».

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 руководитель структурного подразделения	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» библиотекарь	При наличии среднего профессионального образования	5431
	При наличии высшего профессионального образования	6854

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 8367 руб.»;

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 рабочий, сторож, дворник	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень оператор ЭВМ, рабочие 4-5разряд	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

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;

K - 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.

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

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки 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

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$;

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - 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;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

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

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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 настоящем Положении 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 устанавливаются:

- районный коэффициент – 30%;
- 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 – 30 %.

3.4. Выплаты работникам, занятым на 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. Ночное время установлено с 22 часов до 6 часов.

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:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате
1	2	3
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 %

2.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20 %
3.	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 %
4.	за ненормированный рабочий день <*>	15 %

<*> 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.

<*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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 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 (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;

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.

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.

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

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 определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно [приложению № 2](#) к настоящему Положению.

4.11.1. 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11.2. 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 93864 «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.

4.13. 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 учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (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;

$Q_{стим\ рук}$ - 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 $Q_{стим1}$.

$$Q_{стим1} = Q_{зн} - Q_{гар} - Q_{отпн},$$

где:

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

$Q_{зн}$ - 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;

$Q_{отпн}$ - 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.

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

где:

$Q_{баз}$ - 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;

$N_{отпн}$ - 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;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей 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, необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.20 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 20%
- при первой квалификационной категории – 15%.

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 Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

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).

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, в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

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 Красноярска».

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

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 Красноярска».

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.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя 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 руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

6.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются согласно приложению № 1, п.14 к настоящему Положению.

6.14. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	5% 15% 20%

при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
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%
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%

 <*> 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).

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

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

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

6.16. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям и по основаниям согласно приложению № 3.

6.17. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.18. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным [разделом V](#) настоящего Положения.

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

6.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя автономного учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, согласно таблице:

№ п/п	Наименование	Кратность
Общеобразовательные учреждения		
1	Руководитель	3,7
2	Заместитель руководителя	2,3

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 150

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА В.С.МОЛОКОВА»

_____ Л.В.Коматкова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»

_____ П.М.Паранкевич

« ____ » _____ 20 ____ г.
М.П.

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)

1. Показатели качества работы учителя (за исключением НОО)

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.1 Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня обучающихся	призёр и победитель на уровне района	10	3 месяца
		призёр и победитель на уровне города	15	3 месяца
		на уровне края	15	3 месяца
		на Российских конференциях (очный этап)	20	3 месяца
		на Российских конференциях (дистур)	10	3 месяца
1.1.2 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом на уровне школы округа района города	15 15 15 20	на период работы
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	10	на период работы
	методическое сопровождение молодого специалиста	наставничество в отношении молодых педагогов	10	на период работы
1.1.3 Успешность педагогической деятельности, исполнительская	полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	1 месяц

дисциплина, ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, отчёты). При отсутствии замечаний, по результатам отчётного периода	своевременная сдача основополагающих документов		10	3 месяца
	организация горячего питания учащихся	(охват более 50%)	5	1 месяц
	проверка олимпиадных работ, иных конкурсных работ	школа район муниципалитет	10 20 20	1 месяц
	Выполнение работ, влияющих на рейтинг школы, районный, городской, региональный, федеральный уровень, поручения администрации школы (на основании справки заместителя директора)	Участие Организация	10 40	месяц
1.1.4. Сопровождение одарённых детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребёнка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребёнка	10 (за одного учащегося)	3 месяца
		Изготовление пакета заданий	10 (за пакет по одному предмету для одного класса)	1 месяц
1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.2.1 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях, конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников массовых мероприятий - не менее 50% (от общего числа обучающихся)		
		школа	6	1 месяц
		район	10	
	город, регион	15		
За призеров и победителей Всероссийской предметной олимпиады выплачивать год (начиная с муниципального уровня)	призеры и победители (личное первенство и место команды) школа		5	3 месяца
		район	10	3 месяца
		город, регион (кроме отборочных этапов)	20	3 месяца

		подготовка и проведение массовых мероприятий (наличие положения, приказа о проведении)	10	1 месяц
	качество успеваемости	качество успеваемости (по результатам контр. работ, контрольных срезов, ОГЭ, ЕГЭ). Высокий уровень (выше показателя по муниципал. образованию), доля выпускников более 50%) Средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) Соответствует уровню успеваемости учащихся	30 15 5	ЕГЭ, ОГЭ - год КДР -1 месяц
	отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации, аккредитации школы		5	год
1.2.2 Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ, участие в профессиональных конкурсах, грантах	представление собственного педагогического опыта (в форме открытого урока, мастер-класса, статьи, выступления и др.) школа район город, регион	10 15 20	1 месяц
		участие в профессиональных конкурсах школа район город, регион	10 15 20	3 месяца
		призовое место в конкурсах профессионального мастерства школа район город, регион	20 30 50	3 месяца
		разработка программ, проектов	20	на период работы
		реализация программ, проектов (наличие положения, отчета о проведенных мероприятиях, отзывы, информация на сайте и др.)	10	

1.2.3 Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность человек	0,2 за 1 обучающегося*на нагрузку по предмету	на период работы
1.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение педагогических технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование в системе педагогических технологий; авторские разработки уроков в соответствии с требованиями ФГОС ООО, проведение мониторинговых исследований индивидуального прогресса обучающихся в образовательном процессе.	10	на период работы
	работа по профильным программам		5	на период работы
	организация дистанционного обучения (согласно приказу по школе)	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения	10	на период обучения
	дополнительное повышение квалификации (проблемные, краткосрочные курсы и семинары).	самостоятельно, дистанционно	5	1 месяц 3 месяца
		эксперты ГИА, ЕГЭ (без отрыва)	5	
	краткосрочные курсы, семинары без отрыва	5	1 месяц	
	наличие званий в области образования (Заслуженный учитель России, Заслуженный учитель Красноярского края, Почётный работник ООО)		5	на период работы
разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, из «группы риска»	сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (выполнение рекомендаций психологов);	5	на период работы
		Реализация индивидуальных образовательных программ (разработка индивидуальной программы, изготовление пакета заданий)	5	на период работы
		индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение учащегося и семьи	5	на период работы
		коррекционно-развивающая работа с учащимися из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении	5	на период работы

		своевременное информирование руководителя о выявленных случаях семейного неблагополучия, чрезвычайных ситуаций с детьми	5	1 месяц
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---------

2. Показатели качества работы учителя (начальное общее образование)

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
2.1.1 Успешность учебной работы	качество обученности по итогам учебного года	свыше 70% 60% -70%	8 5	3 месяца
	объективность в оценивании результатов образовательной деятельности	Соответствие результатов независимых оценочных процедур (ВПР, КДР) результатам промежуточной аттестации по предметам	30	год
2.1.2 Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	10	на период сопровождения
2.1.3 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	5	на период проведения
	участие в массовых мероприятиях	не менее 50%	6	1 месяц
		школа	10	
		район	15	
наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов (очный формат)	муниципалитет	15		
	регион			
	школьные	5	3 месяца	
	районные	10	3 месяца	
	муниципальные	20	3 месяца	
	региональные, Федеральные	20	3 месяца	

2.1.4 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)	5	1 месяц
		школьные	7	1 месяц
		районные	10	3 месяца
		муниципальные	15	3 месяца
		Региональные, Федеральные	20	3 месяца
	участие в конкурсе проектов	школьные	5	1 месяц
		районные	10	3 месяца
		муниципальные	15	3 месяца
		региональные, Федеральные	20	3 месяца
2.1.5 Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	наличие победителей и призеров на конференциях, семинарах, форумах и т. д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	призёр и победитель на уровне района	5	3 месяца
		призёр и победитель на уровне города	10	3 месяца
		на уровне края	15	3 месяца
		На Российских конференциях (очный этап)	20	3 месяца
		На Российских конференциях (дистур)	10	1 месяц
2.1.6 Успешность педагогической деятельности, исполнительская дисциплина, качественное ведение	полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	3 месяца
	своевременная сдача основополагающих документов		10	3 месяца

профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Выполнение работ, влияющих на рейтинг школы, районный, городской, региональный, федеральный уровень, поручения администрации школы (на основании справки заместителя директора)	Участие	10	1 месяц
		Организация	40	
	проверка олимпиадных работ	школа район муниципалитет	5 10 10	3 месяца
2.1.7 Дополнительное повышение квалификации (проблемные, краткосрочные курсы и семинары).	самостоятельно, дистанционно		5	1 месяц
	краткосрочные курсы, семинары без отрыва от производства		5	1 месяц
2.1.8 Работа с учащимися из социально-неблагополучных семей.	сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение учащегося и семьи	5	на период работы
		коррекционно-развивающая работа с учащимися из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении	5	на период работы
		своевременное информирование руководителя о выявленных случаях семейного неблагополучия, чрезвычайных ситуаций с детьми	5	1 месяц
2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.2.1 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп школа округ район город	15 15 15 20	на период работы
	участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на период работы

	методическое сопровождение молодого специалиста	наставничество в отношении молодых педагогов	10	на период работы
2.2.2 Организация и проведение массовых мероприятий по предмету в рамках внеучебной деятельности		за каждое подготовленное и проведенное мероприятие	10	3 месяца
2.2.3 Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность человек	0,1 за 1 обучающегося	на период работы
2.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение педагогических технологий и применение их в практике работы	Использование в системе педагогических технологий; авторские разработки уроков в соответствии с требованиями ФГОС НОО, проведение мониторинговых исследований индивидуального прогресса обучающихся в образовательном процессе	10	на период работы
2.3.2 Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	разработка и реализация проектов и программ, участие в профессиональных конкурсах, грантах	представление собственного педагогического опыта (в форме открытого урока, мастер-класса, статьи, публикации и др.)	10 15 20	1 месяц
		школа район город, регион		
		участие в профессиональных конкурсах	10 15 20	3 месяца
		призовое место в конкурсах профессионального мастерства	20 30 50	3 месяца
		школа район город, регион		

2.3.3. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	10	3 месяца
2.3.4 Организация дистанционного обучения учащихся	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения	10	на период обучения
2.3.5 Кураторство сайта, систем электронных журналов, баз данных	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10 за единицу	На период работы

3. Показатели качества работы педагога-психолога, социального педагога

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
3.1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство и участие медико-психолого- педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20	3 месяца
3.1.2. Ведение профессиональной документации	Планы: перспективный, работа с родителями, самообразование, тематическое планирование, ежемесячный	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	10	3 месяца
3.1.3 Работа с учащимися из социально-неблагополучных семей.	сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение учащегося и семьи	5	на период работы
		коррекционно-развивающая работа с учащимися из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении	5	на период работы
3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

3.2.1 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	3 месяца
		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	3 месяца
3.2.2. Организация здоровьесберегающей среды	Реализация проектов, программ по здоровьесбережению	За 1 программу	10	3 месяца
3.2.3. осуществление дополнительных работ	Подготовка материалов для сайта, сми	Размещение информации на сайте 1 статья	2	3 месяца
		Составление пресс-релиза, комментирование события	3	
3.2.4. За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях, проведение тренингов, консультаций, родительских собраний и т.д.	Наличие протоколов, справок	5	3 месяца
3.2.5. За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Проведение мероприятия для коллектива, группы педагогов, индивидуальная работа	Наличие плана, отчетной документации	3	3 месяца
3.2.6. Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности	Организация и проведение профилактической, коррекционно-развивающей работы, определение и устранение неблагоприятных факторов развития воспитанников/ обучающихся	Наличие протоколов, рабочих материалов	5	3 месяца
3.2.7 Эффективность работы с родителями	Организация мероприятий по работе с родителями	Предоставление сценарного хода Соблюдение графика встреч	3	3 месяца
3.2.8. Участие в инновационной деятельности	Руководство творческими группами, профессиональными объединениями Тиражирование опыта	Наличие протоколов заседаний	3	3 месяца
		Публикации, наличие методических разработок	5	
3.3. Выплаты за качество выполняемых работ				

3.3.1 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	3 месяца
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	----	----------

4. Показатели качества работы педагога дополнительного образования, педагога-организатора

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
4.1.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	руководство объединениями педагогов и учащихся (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом участие в конкурсах проектов	10	3 месяца
		призовое место в конкурсе проектов	20	
4.1.2. Проектная деятельность	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью Создание и реализация социальных, экологических программ	Работа в составе проектной группы	10	3 месяца
		Сохранение контингента детей, привлечение родителей	20	3 месяца
4.1.3 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10	3 месяца
4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
4.2.1 Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	участие (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94% от 50 до 74%	50 40 30 20	3 месяца
		за каждого призера: район; город; край, Россия	10 20 30	
4.2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	3 месяца

4.2.3 Организация и проведение массовых мероприятий по предмету в рамках внеучебной деятельности		за каждое подготовленное и проведенное мероприятие	10	3 месяца
4.2.4 Работа с учащимися из социально-неблагополучных семей.	сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	организация дополнительного образования на базе образовательного учреждения	10	на период работы
4.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
4.3.1 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	10	3 месяца
	Проведение открытых занятий	Для педагогов школы Уровень выше школьного	5 10	3 месяца

5. Показатели качества работы заведующего библиотекой, библиотекаря, педагога-библиотекаря

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
5.1.1 Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 50%	30	1 месяц
5.1.2 Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20	год
	создание собственного проекта и его реализация	создание собственного проекта	30	год
		реализация проекта	20	
формирование библиотечной, библиографической грамотности обучающихся:		<ul style="list-style-type: none"> • проведение тематических библиотечных уроков, • проведение выставок на базе библиотеки • обзор литературных источников 	10 10 10	3 месяца

5.1.3. Участие в методической работе школы	Наличие методических разработок, внедрение их в практическую деятельность, организация и проведение муниципальных и школьных площадок и мероприятий, участие в инновационно-экспериментальной работе, разработка методических рекомендаций по направлению	В зависимости от сложности, результатов	10-20	1 месяц
5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
5.2.1 Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	год
5.2.2 Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	1 месяц
	проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	1 месяц
5.2.3. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Подготовка к участию в мероприятиях, конкурсах различного уровня	Реализация плана подготовки индивидуально или в группе детей	10 за единицу	3 месяца
5.2.4. Осуществление дополнительных работ	Работа с электронными библиотеками, ЛитРес	Регистрация пользователей, выдача литературы	10 10	3 месяца
5.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
5.3.1 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	1 месяц
5.3.2 Участие в работе МО, презентация опыта работы на педагогических советах, профессиональных мероприятиях различного уровня	систематическая работав МО, педагогических советах, профессиональных мероприятиях различного уровня	презентация на педагогическом совете - на уровне школы - на уровне района -на уровне города - на уровне края	10	1 месяц
			15 20 25	

6. Показатели качества работы секретаря-машинистки

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
6.1.1 Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	20	1 месяц
6.1.2. Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	20	На период работы
6.1.3 Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	20	1 месяц
6.1.4.Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	0	10	На период работы
6.1.5. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	КИАСУО	Отсутствие замечаний по ведению базы, соблюдение регламента	50	На период работы
6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
6.2.1 Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	отсутствие конфликтов в учреждении	0	50	1 месяц
6.2.2 Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	На период работы
6.2.3 Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	20	1 месяц

6.2.4. Работа с архивными документами	Своевременность передачи документов в архив с оформлением необходимых сопроводительных документов, работа с архивной документацией в соответствии с нормативными документами	Сохранность и упорядоченность документов	20	На период работы
6.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
6.3.1 Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	50	1 месяц
6.3.2. Содержание документации в строгом соответствии с требованиями	Состояние хранения и исполнения документации	Отсутствие предписаний контролирующих органов, администрации ОУ	15	3 месяца
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Разработка регламентов по созданию внутренних документов (за каждый регламент)	30	На период работы
6.3.3 Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	10	На период работы
6.3.4. Качество выполняемых работ	Отсутствие возвратов документов на доработку	0	10	3 месяца

7. Показатели качества работы: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
7.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	50	на период работы
7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
7.2.1 Участие в мероприятиях учреждения	подготовка школы для проведения мероприятий различного уровня	наличие	30	1 месяц

7.2.2. Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	За каждое поручение	10	1 месяц
7.2.3. Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	наличие	30	1 месяц
	принятие своевременных эффективных решений	наличие	20	1 месяц
7.2.4. Недопущение аварийных ситуаций в работе технических систем школы	Отсутствие аварий	постоянно	15	1 месяц
7.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
7.3.1 Благоустройство территории учреждения	спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн - работа по благоустройству	наличие	50	на период работы
7.3.2. Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний	0	15	3 месяца
7.3.3. Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товарно-материальных ценностей учреждения	Быстрое реагирование на чрезвычайные ситуации	наличие	10	1 месяц

8. Показатели качества работы руководителя структурного подразделения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
8.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
8.1.1 Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	20	3 месяца
		до 5%	10	3 месяца
	доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10	3 месяца
		свыше 40%	30	3 месяца
8.1.2 Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	1 месяц
		более 2 шт.	20	1 месяц

	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	1 месяц
		на 50%	20	1 месяц
8.1.3. Создание единого клубного пространства в учреждении	Наличие и реализация проектов, программ	Проект, программа реализуется согласно графика	20	На период
8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
8.2.1 Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	30	На период
		80%	30	На период
8.2.2 Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	10	3 месяца
		участник	5	1 месяц
8.2.3. Организация конкурсов и мероприятий	наличие	Уровень школы	10	1 месяц
		Районный/муниципальный	15	
8.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
8.3.1 Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15	1 месяц
8.3.2. Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	За каждый	15	1 месяц
8.3.3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие и победы в конкурсах различного уровня	Участие	5	1 месяц 3 месяца
		победа	10	

9. Показатели качества работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
9.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
9.1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20	3 месяца

	Сопровождение детей с ОВЗ, детей-инвалидов	100% охват всех детей с ОВЗ	2 (за 1 ребенка)	
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся. Воспитанников (предоставление отчета)	10	
	Дистанционное участие обучающихся в мероприятиях разного уровня	Предоставление результатов Федеральный уровень Краевой Муниципальный/районный	10 5 5	
9.1.2 Работа с учащимися из социально-неблагополучных семей.	сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение учащегося и семьи	5	на период работы
		коррекционно-развивающая работа с учащимися из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении	5	на период работы
9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
9.2.1 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	10	3 месяца
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	15	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
9.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
9.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы логопедического и дефектологического сопровождения обучающихся	отчетность	10	3 месяца
	Разработка и проведение семинаров, мастер-классов, пед мастерских, круглых столов с целью распространения лучших практик образования и воспитания, внедрение образовательных технологий в рамках ФГОС	Краевой уровень Муниципальный Районный Окружной школьный	15 10 10 5 5	3 месяца

	Участие в работе экспериментальных площадок, проектов, творческих групп, в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме	Оформление материалов Постоянное участие Подготовка отчетной документации	10 5 10	3 месяца
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------	----------

10. Показатели качества работы инженера, оператора электронно-вычислительных машин, лаборанта

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
10.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
10.1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	50	На период работы
10.1.2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	постоянно	10	3 месяца
10.1.3 Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний, соблюдение защиты персональных данных	0/ систематически	10	3 месяца
10.1.3 Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение баз автоматизированного сбора информации (за одну базу)	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	50	На период работы
10.1.4. Высокий уровень работы компьютерной техники, локальной сети в ОУ	Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети	За обслуживание за единицу	1	1 месяц
	Сохранность имущества	Отсутствие недостачи или порчи	10	1 месяц
10.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
10.2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	50	На период работы

10.2.2 Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	На период работы
10.2.3 Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	10	3 месяца
10.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
10.3.1 Соблюдение единых требований к оформлению документов, системы документооборота		соблюдение регламентов	30	1 месяц
10.3.2. Качество выполненных работ	Качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний	10	1 месяц

11. Показатели качества работы специалиста по кадрам

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
11.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
11.1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	50	На период работы
11.1.2 Соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	30	На период работы
11.1.3 Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	0	10	На период работы
11.1.4. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение базы КИАСУО	Отсутствие замечаний, соблюдение регламента	20	На период работы
	Работа с программой «Льготный перечень профессий»		20	
11.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
11.2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	10	На период работы

11.2.2 Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	На период работы
11.2.3 Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	20	1 месяц
11.2.4. Увеличение объема работы с документацией	Сотрудничество с внешними организациями (военкомат, служба занятости, ФСС и др.)	Постоянно	10	На период работы
11.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
11.3.1 Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	10	На период работы
11.3.2 Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	10	1 месяц
11.3.3 Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	1 месяц
	участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	1 месяц
	участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	1 месяц
11.3.4. Содержание документации в строгом соответствии с требованиями	Состояние хранения и исполнения документации	Отсутствие предписаний контролирующих органов, администрации учреждения	15	3 месяца
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, система документооборота	Разработка регламентов по созданию внутренних документов (за каждый регламент)	10	На период работы

12. Показатели качества работы воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
12.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
12.1.1 Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100%; от 75% до 94%; от 50% до 74%	30 25 20	На период работы
12.1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	год
12.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
12.2.1 Достижения воспитанников	подготовка и участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях различного уровня	участие (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	25	3 месяца
		от 75% до 94%	20	
		от 50 до 74%	15	
	ведение портфолио		30	3 месяца
		за каждого призера: район город край, Россия	10 15 20	3 месяца
12.2.2 Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников		20	На период работы
	Организация оздоровительных мероприятий в группе (проведение занятий по безопасности дорожного движения, организация активных игр на свежем воздухе, соревнования) – за единицу		5	3 месяца
12.2.3. Сопровождение детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Реализация программы, положительная динамика результативности ребенка	10	год
12.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
12.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	20	3 месяца
	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	3 месяца

		победа в номинации «Сердце отдаю детям» на директорском приеме	20	3 месяца
12.3.2. выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой воспитания, работой школы полного дня.	Проведение внеклассной работы, экскурсий, соревнований, концертов, фестивалей и т.д.	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фото, отзывы воспитанников, обучающихся и другие материалы)	10	3 месяца
	Организация внутришкольных выставок работ учащихся	Организация и оформление выставки	10	3 месяца

13. Показатели качества работы специалиста по охране труда

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
13.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
13.1.1 Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по ОТ	Отсутствие замечаний	10	На период работы
	Отсутствие производственных травм	0	20	На период работы
13.1.2 Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	По факту проведения	1	5	3 месяца
13.1.3 Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	0	10	На период работы
13.1.4. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз данных	Отсутствие замечаний, соблюдение регламента	30	На период работы
13.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
13.2.1 Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	По факту отсутствия обоснованных, зафиксированных замечаний	0	30	На период работы
13.2.2 Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	На период работы
13.2.3 Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	20	3 месяца

13.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
13.3.1 Соблюдение требований ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	0	30	На период работы
13.3.2 Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	10	3 месяца
13.3.3 Инициатива и творческий подход к работе		1 проект	50	3 месяца
	участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	3 месяца
13.3.4. Содержание документации в строгом соответствии с требованиями	Состояние хранения и исполнения документации	Отсутствие предписаний контролирующих органов, администрации учреждения	15	3 месяца

14. Показатели качества работы заместителя директора

14а. Показатели качества работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер	Периодичность
	наименование	индикатор		
14а.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1 Инфраструктурные условия	Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%	3 месяца
	Доступность информации о направлениях деятельности заместителя директора по УВР	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	10%	3 месяца
	Дизайн образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов.	5%	На период работы
	Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	Наличие ресурсного класса	5%	На период работы
		Реализация проектов с детьми ОВЗ и их родителями	10%	На период работы
	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие статуса городских площадок по деятельности заместителя директора по УВР	10%	На период работы
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие реализованных программ, методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	10%	3 месяца

14а.1.2 Кадровое обеспечение	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%	3 месяца
	Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%	На период работы
	Сопровождение педагогов, распространяющих собственный педагогический опыт	Количество выступлений педагогов на круглых столах, конференциях, семинарах, публикации педагогов, уровень распространения опыта	5%	3 месяца
	Сопровождение участия педагогов в городских профессиональных конкурсах «Учитель года»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Педагогический Дебют» (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов); «Хочу стать руководителем»	Наличие участников Наличие победителей	5% 10%	На период работы
	Выполнение протокольных поручений	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	10%	3 месяца
	Позиционирование собственных профессиональных достижений заместителя директора по УВР	Выступления, публикации	5%	3 месяца
14а.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
14а.2.1 Образовательные результаты	Учебные результаты	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	10%	На период работы
		Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	10%	На период работы
		Отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	10%	На период работы

		Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования	5%	3 месяца
	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	5%	На период работы
	Сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	Коррекционно-развивающая работа с учащимися из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении	5%	На период работы
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень,	10%	На период работы
14а.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
14а.3.1 Организационная деятельность	Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора по ВР	Отсутствие жалоб на организацию учебно-воспитательного процесса	10%	3 месяца
		Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	10%	3 месяца
	Качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний, своевременность предоставления, актуальность информации	10%	3 месяца
	Выполнение плана ВШК	Аналитические материалы	10%	3 месяца

146. Показатели качества работы заместителя директора по воспитательной работе

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер	Периодичность
	наименование	индикатор		
146.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
146.1.1 Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%	3 месяца
		Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей	5%	3 месяца

	Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	5%	3 месяца
	Доступность информации о направлениях воспитательной деятельности	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%	3 месяца
	Дизайн образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов.	5%	На период работы
	Мониторинг деятельности классных руководителей	Осуществление деятельности в соответствии с планом воспитательной работы, ВШК	5	3 месяца
		Внеурочная деятельность: посещение, анализ классных часов. мероприятий	5%	3 месяца
	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие статуса городских площадок по воспитательной деятельности	10%	На период работы
	Тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%	3 месяца
146.1.2 Кадровое обеспечение	Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Классный Классный»; «Лучший педагог дополнительного образования»	Наличие участников Наличие победителей	5% 10%	На период работы
	Выполнение протокольных поручений	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%	3 месяца
	Позиционирование собственных профессиональных достижений	выступления, публикации	10%	3 месяца
146.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

146.2.1 Образовательные результаты	Внеучебные результаты	Охват дополнительным образованием детей в соответствии с проектом "Успех каждого ребенка"	10%	На период работы	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм организации, содержания отдыха и оздоровления	5%	3 месяца	
		Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень,	6% 4% 3%	На период работы	
	Воспитательная работа	Отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	5%	3 месяца	
		Отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	5%	3 месяца	
		Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	5%	3 месяца	
		Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	5%	3 месяца	
		Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на внутришкольном учете	5%	3 месяца	
		Привлечение учащихся «группы риска» во внеурочную занятость 100% - 70% - Менее 50 % -	10% 7% 2%	3 месяца	
		Систематическая, эффективная работа с семьями обучающихся разных категорий	5%	На период работы	
		Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	10%	3 месяца	
	146.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	146.3.1 Организационная деятельность	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%	На период работы

	Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора по ВР	Отсутствие жалоб на организацию воспитательной деятельности	10%	3 месяца	
		Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	5%	3 месяца	
	Качество и результативность работы органов ученического самоуправления	Деятельность детских организаций и объединений обучающихся: РДШ, Юнармия, Совет параллелей, Совет Старшекласников (охват от общего количества обучающихся школы: Менее 50% 50-70% Более 70 %	2% 5% 10%	На период работы	
		Количество качественно проведенных мероприятий в соответствии с планом (за каждое мероприятие)	2%		3 месяца
		Эффективная организация дежурства по школе	5%		3 месяца
	Соблюдение при осуществлении ВШК	Мониторинг личностных и метапредметных результатов	10%	3 месяца	
	Качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний, своевременность предоставления, актуальность информации	5%	3 месяца	

14в. Показатели качества работы заместителя директора по административно-хозяйственной работе

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер	Периодичность
	наименование	индикатор		
14в.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
14в.1.1 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса,	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%	На период работы

отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям СанПин в части обеспечение температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.п.	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%	3 месяца
	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности)	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%	3 месяца
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	отсутствие замечаний при приемке школы муниципальной комиссией к новому учебному году	20%	На период работы
	Обеспечение безопасных условий осуществления образовательного процесса	Соответствие условий требованиям антитеррористической безопасности	20%	На период работы
	Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	По результатам инвентаризации	10%	На период работы
	Качественная работа систем водоснабжения, отопления, вентиляции	Отсутствие нарушений	10%	3 месяца
	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Наличие экономии по итогам года	10%	На период работы
14в.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
14в.2.1 Достижения образовательного учреждения	Участие в конкурсах по благоустройству и озеленению территории	Победы в конкурсах районного, муниципального уровня	20%	На период работы
	Развитие инфраструктурного, эстетического пространства школы	Наличие новых инфраструктурных решений, реализация проектов по благоустройству	10%	На период работы
14в.2.2 Осуществление закупочной деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства	Работа в соответствии с Положением о закупке товаров, услуг, работ	Отсутствие нарушений, замечаний надзорных органов	20%	3 месяца
	Своевременная работа с сайтами Закупки, Bus.gov , Электронная площадка РТС	Отсутствие нарушений	10%	3 месяца
14в.3. Выплаты за качество выполняемых работ				

14в.3.1 Эффективность управленческой деятельности	Принятие своевременных и эффективных решений по обеспечению функционирования образовательного учреждения		10%	3 месяца
	Плановое исполнение бюджета	100%	20%	На период работы

15. Показатели качества работы тьютора, младшего воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
15.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
15.1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Организация персонального сопровождения обучающегося в образовательном пространстве	Организация персонального сопровождения на мероприятие: Внутришкольное С выездом (подтверждённое участие ученика в мероприятии)	5 10	3 месяца
	Сопровождение детей с ОВЗ, детей-инвалидов	Индивидуальное сопровождение	5 (за 1 ребенка)	
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников по выявлению, формированию, развитию познавательных интересов обучающихся	За 1 встречу, зафиксированную в журнале работы с родителями	5	
	Осуществление мониторинга динамики процесса становления, выбора обучающимся пути своего образования, формирования УУД	Ведение мониторинговых исследований, таблиц	10	
15.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
15.2.1 усложнение условий	Координирует поиск информации обучающимися для самообразования	Посещение библиотеки, музея, ИЦ	10	3 месяца

	Участие в работе методических, педагогических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой ОУ	Подготовка выступления	10	3 месяца
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----	----------

15.3. Выплаты за качество выполняемых работ

15.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса педагогического сопровождения обучающихся	организация работы педагогического сопровождения обучающихся Разработка и проведение семинаров, мастер-классов, пед мастерских, круглых столов с целью распространения лучших практик образования и воспитания, внедрение образовательных технологий в рамках ФГОС	Отчетность Краевой уровень Муниципальный Районный Окружной школьный	10 15 10 5 5	3 месяца
15.3.2. обеспечение охраны жизни и здоровья обучающегося	Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса	Работа без замечаний, отсутствие травм и несчастных случаев	10	3 месяца

16. Показатели качества работы преподавателя-организатора основ безопасности и жизнедеятельности

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
16.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
16.1.1 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	год

	контроль за безопасностью в образовательном процессе приборов, оборудования, технических средств обучения	наличие актов осмотра приборов, оборудования, технических средств обучения	20	год
16.1.2 Взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	30	год
	организация занятий по гражданской обороне	проведение учений раз в год	20	год
16.1.3. Обеспечение методического уровня организации образовательной деятельности	Руководство методическими объединениями	Обеспечение работы в соответствии с планом РМО ШМО ОМО	15	На период работы
16.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
16.2.1 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	год
		ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30	год
16.2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	3 месяца
16.3. Выплаты за качество выполняемой работы				
16.3.1. 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	30	3 месяца
		ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30	год

17. Показатели качества работы заведующего хозяйством

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
17.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
17.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	50	на период работы

17.1.2. Создание условий для осуществления непрерывного рабочего процесса технического персонала	Материально-техническая обеспеченность рабочего процесса	Своевременная выдача инвентаря Своевременная обеспеченность материальными ресурсами образовательного учреждения	10	3 месяца
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	Отсутствие предписаний надзорных органов или их устранение	10	3 месяца
	Сохранность имущества	Отсутствие недостатков или порчи имущества	10	3 месяца
17.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
17.2.1 Участие в мероприятиях учреждения	подготовка школы для проведения мероприятий различного уровня	наличие	30	3 месяца
17.2.2. Эффективная работа с техническим персоналом	Организация работ по уборке помещений, благоустройство территории учреждения	За каждое поручение	10	3 месяца
	Осуществление системного контроля за качеством работы персонала аутсорсинговых клининговых компаний по уборке внутренних помещений	постоянно	10	3 месяца
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний со стороны руководства, жалоб от работников учреждения и обучающихся	10	3 месяца
17.2.3 Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	наличие	30	3 месяца
	принятие своевременных эффективных решений	наличие	20	3 месяца
17.2.4. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления образовательного процесса	Соответствие условий требованиям безопасности	постоянно	10	3 месяца
17.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
17.3.1 высокое качество работы технического персонала	Своевременность и качественное проведение ремонтных работ	Отсутствие замечаний	15	на период работы

17.3.2. высокие достижения в труде по завершению учебного и календарного года	Высокий уровень в организации	Отсутствие замечаний	10	3 месяца

18. Показатели качества работы инструктора по лечебной физической культуре

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
18.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
18.1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Организация персонального сопровождения обучающегося в образовательном пространстве	Организация персонального сопровождения на мероприятии: Внутришкольное	5	3 месяца
		С выездом (подтверждённое участие ученика в мероприятии)	10	
	Сопровождение детей с ОВЗ, детей-инвалидов	Индивидуальное сопровождение	2 (за 1 ребенка)	
	Осуществление мониторинга динамики показателей в развитии здоровья обучающихся	Ведение мониторинговых исследований, таблиц	10	
18.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
18.2.1 Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками Участие в работе методических, педагогических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой ОУ		10	3 месяца
		Подготовка выступления	10	
18.3. Выплаты за качество выполняемых работ				

18.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса педагогического сопровождения обучающихся	организация работы педагогического сопровождения обучающихся	Отчетность	10	3 месяца
	Разработка и проведение семинаров, мастер-классов, пед мастерских, круглых столов с целью распространения лучших практик образования и воспитания, внедрение образовательных технологий в рамках ФГОС	Краевой уровень	15	
		Муниципальный	10	
		Районный	10	
	Окружной	5		
		школьный	5	

19. Показатели качества работы инструктора по труду

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
19.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
19.1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Организация персонального сопровождения обучающегося в образовательном пространстве	Организация персонального сопровождения на мероприятии:	5	3 месяца
		Внутришкольное	10	
	С выездом (подтверждённое участие ученика в мероприятии)			
	Сопровождение детей с ОВЗ, детей-инвалидов	Индивидуальное сопровождение	2 (за 1 ребенка)	
	Осуществление мониторинга динамики показателей в развитии здоровья обучающихся	Ведение мониторинговых исследований, таблиц	10	
19.1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	В полном объеме, без замечаний	100%	20	3 месяца
19.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
19.2.1 Организация здоровьесберегающей	отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками	отсутствие	10	3 месяца

воспитывающей среды	Участие в работе методических, педагогических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой ОУ	Подготовка выступления	10	
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----	--

19.3. Выплаты за качество выполняемых работ

19.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса педагогического сопровождения обучающихся	организация работы педагогического сопровождения обучающихся	Отчетность	10	3 месяца
	Разработка и проведение семинаров, мастер-классов, пед мастерских, круглых столов с целью распространения лучших практик образования и воспитания, внедрение образовательных технологий в рамках ФГОС	Краевой уровень	15	
		Муниципальный	10	
Районный		10		
Окружной школьный		5		
Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов	Демонстрация при проведении занятий, мероприятий	20	3 месяца	

20. Показатели качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
20.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

20.1.1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	На период работы
	20.1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	
18.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
20.2.1 Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях	% участвующих от общего числа обучающихся	20	3 месяца
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ (за каждый проект, программу)	20	3 месяца
20.2.2. осуществление дополнительных работ	Подготовка материалов для сайта, сми	Размещение информации на сайте 1 статья	5	3 месяца
		Составление пресс-релиза, комментирование события	5	
20.2.3. За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях, проведение семинаров, участие в родительских собраниях и т.д.	Наличие протоколов, справок	5	3 месяца
20.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
20.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие	20	3 месяца
		Победа	30	
	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов	демонстрация при проведении мероприятий, творческих отчетов	20	3 месяца

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА В.С.МОЛОКОВА»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»

_____ Л.В.Коматкова

_____ П.М. Паранкевич

« ____ » _____ 20 ____ г.
М.П.

**Виды и размеры персональных выплат работникам
учреждения**

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%

3	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%

4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
	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 классе, классе-комплекте*, в одном классе, классе-комплекте - в двух и более классах, классах-комплектах	5 000 руб. 10 000 руб.

«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 Красноярского края 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».

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

<*> 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).

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
В.С.МОЛОКОВА»

_____ Л.В.Коматкова

_____ П.М. Паранкевич

« _____ » _____ 20__ г.
М.П.

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
		95%	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	Выполнение в	25%
	капитальный ремонт	срок, качественно, в полном объеме	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%
		Внутри учреждения	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%

