

СОГЛАСОВАНО

Глава Козульского района

Ф.В. Гардт

(инициалы, фамилия)

(личная подпись)

« »

2017 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

«Чернореченская СОШ №1»

Е.В. Пахомовский

2017 г.

Приказ №197 от 22.12.2017г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«Чернореченская СОШ №1»

Г.А. Хисамова

«25» декабря 2017 г.

Положение

об оплате труда работников

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная школа №1»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципальнобюджетного общеобразовательного учреждения «Чернореченская средняя общеобразовательная школа №1» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа самоуправления в области образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг", "Деятельность в области бухгалтерского учета", "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов", "Строительство зданий и сооружений", "Деятельность прочего сухопутного транспорта", "Хранение и складирование прочих грузов", "Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта", "Предоставление прочих услуг".

2. Настоящее Положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников муниципальнобюджетного общеобразовательного учреждения «Чернореченская средняя общеобразовательная школа №1».

II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Система оплаты труда работников (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за ненормированный рабочий день;
- 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);
- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

2.2. 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.

2.3. 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).

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производится с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим Положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132

Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. 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 учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

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, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

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

2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителя производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования, опеки и попечительства (далее - рабочая группа).

6.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

6.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений (заместителей), определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются: степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по

страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

-бракосочетанием;

-рождением ребенка;

-со смертью супруга(супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

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

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

1. Профессиональная квалификационная группа
 должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 822,0*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2971,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3623,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 552,0
2 квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	4796,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6133,0

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников в образовательных учреждениях.

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

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

где:

где:

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4квалификационному уровню профессиональной квалификационной группедолжностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, 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.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

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:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – 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;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20

<*> 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.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования, распространяют свое действие на работников общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными общеобразовательными учреждениями (начального общего, основного общего, среднего общего образования), дошкольного образования (далее - Учреждения) и их работниками, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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);
- выплаты по итогам работы;

Персональные выплаты производятся работникам учреждений в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- 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 N 3 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении администрации района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», с учетом нагрузки, так и в абсолютном размере.

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

11. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, 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 1 балла 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).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{i=1} - Q_{\text{стимстим рук}}) / \text{SUM } B,$$

n_i

где:

$Q_{i=1}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стимстим рук}}$ - 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.

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

$$Q_{\text{стим1зпгаротп}} = Q_{\text{стим1зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

$Q_{\text{стим1зп}}$ - 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;

$Q_{\text{гар}}$ - 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;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{отп год}}$ - 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;

$N_{\text{год}}$

среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,

$N_{\text{год}}$

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

год

Размер персональных выплат работникам муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	<p>выплата за опыт работы в занимаемой должности <*></p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>с выше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>
2	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):</p> <p>истории, биологии и географии</p> <p>физики, химии, иностранного языка</p>	<p></p> <p></p> <p>5%</p> <p>10%</p>

	математики	15%
	русского языка и литературы	15%
	начальных классов	15%
	- учителям работникам за классное руководство, <*>	2700 руб.
	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, и спортивными залами	20%
3	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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации»

«Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся».

<***> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<****> Краевые выплаты воспитателям, и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя и 2155,2 рубля на одного помощника воспитателя. Выплаты воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя) и 2155,2 рубля на одного работника (помощника воспитателя).

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

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

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МЕСТНОГО ОРГАНА САМОУПРАВЛЕНИЯ В
ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоение выделенных бюджетных средств	%освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора в вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями	Задание выполнено	В объёме ____ часов, без замечаний	0,5 балла за 1 час

здоровья), технического специалиста ППЭ на ЕГЭ			
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора в вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на основном государственном экзамене в 9 классах	Задание выполнено	В объеме ____ часов без замечаний	0,5 балла за 1 час

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
(ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)**

общеобразовательные учреждения
(начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности образовательных учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения (заместитель)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
			Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%

Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организации обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	5%
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%
Создание условий для занятия физической культурой и спортом	Доля обучающихся, занимающихся в школьном спортивном клубе	Доля обучающихся 30-50% от общего количества учащихся школы	10%
	Доля обучающихся, участвующих в спортивно - массовых мероприятиях «Школьная спортивная лига», «Президентские состязания»	Не ниже 90%	10%
	Создание условий для детей, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, с ограниченными возможностями здоровья, для занятия физической культурой	100%	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ (ГИА, ЕГЭ)	Средний балл по предмету не ниже 50%	15%
	Инновационная деятельность, ведение экспериментальной работы, создание методической площадки на базе образовательного учреждения	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
		Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
	Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	15%
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%
Сохранность контингента обучающихся,	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом	Движение учащихся в пределах 1 – 2% от	15%

воспитанников	комплектования	общей численности	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	15%
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации	10%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава	5%
	Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Доля педагогических кадров, повышающих квалификацию (1 раз в 3 года в объеме не менее 108 часов) не ниже 60%	5%

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2	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%
3	от 5 лет 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%
4	с выше 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%
5	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 учреждениями образования	20%

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

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя
общеобразовательная школа №1»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ
(ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок	25%
		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	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЧЕРНОРЕЧЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1.1.1. участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня:	5
			наличие победителей и призов	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.1.2.руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	проведение работы в соответствии с планом	10
1.1.3.участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогического консилиума, наставническая работа			постоянное участие в комиссиях, консилиумах, подготовка отчетной документации	10

	Создание творческой образовательной среды для работы с одарёнными школьниками	1.1.4. руководство организацией программ и проектов, исследований	руководством объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	20
			реализация утверждённой программы работы с одаренными детьми	20
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	1.1.5. разработка индивидуальной программы достижений ребенка	контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	20
			ведение портфолио учащихся	20
	Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	1.1.6. изготовления пакета олимпиадных заданий	обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	20
	Ведение профессиональной документации (карты индивидуальных достижений, рабочие программы)	1.1.7. полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных	1.1.8. ведение баз автоматизированного сбора информации	постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации	20

компьютерных технологий			
Профессиональное мастерство педагога	1.1.9. обобщение и распространение педагогического опыта	мастер-классы, открытые уроки, выступления на семинарах, педсоветах, публикации, тьюторство	10
		участие в профессиональных конкурсах	20
		участие в сетевых педагогических сообществах	20
Работа с детьми из неблагополучных семей	1.1.10. Организация индивидуальной профилактической работы	100% посещаемость занятий	10
		Отсутствие правонарушений среди детей из неблагополучных семей	10
		100% занятость детей из неблагополучных семей во внеурочной деятельности	10
		Разработка и реализация проектов, направленных на профилактику семейного неблагополучия	10
Взаимодействие с высшими учебными заведениями	1.1.11 Участие школьников в олимпиадах и других конкурсных, мероприятиях, организованных высшими учебными заведениями	Наличие победителей	15
	1.1.12 Участие школьников на научно –практических конференциях, организованных ВУЗами	Выступление с работой	15
1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.2.1. участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	
	1.2.2. качество обученности	средний балл по предмету (ОГЭ, ЕГЭ): выше районного, выше краевого, выше общероссийского По результатам итоговых работ: гуманитарные предметы на «4» и «5» - 60% и математические – 40%	5 10 15

		1.2.3.участие обучающихся учащихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20
			количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
			наличие призеров и победителей	20
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.2.4.разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
		представление результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
		апробация новых программ и учебников	10	
Внеурочная деятельность по предмету	1.2.5. позитивные результаты внеурочной деятельности по предмету	качественный показатель участия в творческих отчетах, соревнованиях, предметных неделях	25	
		сопровождение учащихся в интенсивные школы	20	
1.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1.3.1.освоение современных педагогических технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при организации занятий ресурсов Интернет	10	
	1.3.2. выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	20	
	1.3.3. освоение и использование современных	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и	20	

		образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в работе	других развивающих технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	
Общественно-значимая деятельность Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	1.3.4. сопровождение школьного сайта		своевременное обновление сайта, отсутствие замечаний Наличие постоянно функционирующих электронных систем: электронных дневников, журналов, баз данных	20
	1.3.5. руководство оздоровительным лагерем дневного пребывания детей		качественная организация работы летнего оздоровительного лагеря	35
	1.3.6. организация работы по охране здоровья детей		организация горячего питания	20
2. Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	2.1.1. руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПК)	работа ПМПК в соответствии с планом	20
		2.1.2. проведение мероприятий для родителей воспитанников	проведение одного мероприятия	10
	Реализация индивидуальных профилактических программ для несовершеннолетних из неблагополучных семей	2.1.3. отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	100% отсутствие совершенных правонарушений несовершеннолетними из неблагополучных семей	20
	Проведение восстановительных технологий	2.1.4. реализация программ примирения	Восстановление детско-родительские отношений	20
2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	2.2.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
			2.2.2. адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников
2.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	2.3.1. организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года.	30
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2.3.3. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
		Включенность в общественные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
3. Педагог дополнительного образования,	3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство	3.1.1. руководство	обеспечение работы в соответствии с	20

старший вожатый, инструктор по физической культуре	проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами методическими объединениями)	планом	
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	3.1.2.полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	3.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	3.2.1. участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
			призовое место	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	3.2.2.постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20
	3.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.3.1.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	
4.Педагог-библиотекарь	4.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации	4.1.1.количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся	80%	30

	воспитанников к чтению	фондом библиотеки		
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	4.1.2.создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20
4.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда	4.2.1.количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	4.2.2.проведение уроков Информационной культуры	1 раз в четверть	20
		4.2.3.проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
4.3.Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	4.3.1.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
5.Повар	5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	5.1.1.отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
		5.1.2. устранение предписаний в установленные сроки		20
		5.1.3. отсутствие нарушений в оформлении отчетной		20

		документации		
	5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	5.2.1. снижение количества заболевших учащихся	отсутствие вспышек заболеваний	20
	5.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	5.3.1. отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
		5.3.2. культура обслуживания		20
6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, кладовщик, вахтёр	6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	6.1.1. отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	6.1.2. наличие замечаний по утрате имущества	0	30
	6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	6.2.1. погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30

	Участие в мероприятиях учреждения	6.2.2. участие в проведении праздников для воспитанников	постоянно	30
	Инициатива и творческий подход	6.2.3. наличие предложений администрации по рациональному использованию имущества, материалов	предложения	30
6.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	Благоустройство территории учреждения	6.3.1. зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
	Ресурсосбережение при выполнении работ	6.3.2. осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	30
		6.3.3. осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	30
	Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году	6.3.4. наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	30
7. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	7.1.1. проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		7.1.2. контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	7.1.3. разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	30

		7.1.4.организация занятий по гражданской обороне	проведений учений 2 раза в год	20
	7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения обучающихся, воспитанников	7.2.1.участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах		процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
			ведение портфолио обучающихся	30
			призовое место	20
8.Учитель –логопед, учитель- дефектолог	8.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Работа ПМПК учреждения	8.1.1.участие в работе ПМПК		постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	30
Ведение и организация общественно-полезного труда, производительного труда	8.1.2.организация общественно-полезного труда		6 часов в неделю	20
			9 часов в неделю	20
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	8.1.3.проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения		проведение одного мероприятия	10
			консультации для родителей, тематические собрания	20
	8.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	8.2.1.подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях		подготовка одного мероприятия	20
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	20
			участие в одном районном, краевом мероприятии	20
			призовое место в районном, краевом	20

			мероприятия	
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	8.2.2.качество успеваемости обучающихся	50 – 65% 65 – 80%	10 20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	8.2.3.процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 – 65% 65 – 80%	20 20
		8.2.4.количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 – 10%	20
	8.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	8.3.1. разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	20
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
9. Методист	9.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	9.1.2. Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30
			Более 1	80
	9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Выполнение плана методической работы	9.2.1. Доля выполненных работ	80% 100%	5 30
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	9.2.2. Степень участия	Участник	10
9.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разработка проектов, методических материалов	9.3.1. Наличие собственных проектов, методических материалов	1	50
			Более 1	100
	Описание педагогического опыта	9.3.2 Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
			2	100
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	9.3.3. Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15
			2 раза в квартал	50
10.Заведующий хозяйством	10.1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	10.1.1.обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим	100%	30

пожарной безопасности	требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартом безопасности труда		
Обеспечение сохранности имущества и его учет	10.1.2.замечания по утрате и порче имущества	0	10
10.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность работы	10.2.1.Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
Осуществление дополнительных работ	10.2.2.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
10.3.Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	10.3.1.Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
	10.3.2.Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
	10.3.3.Бесперебойная и безаварийная работа системы жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе системы жизнеобеспечения	20
	10.3.4.Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
	10.3.5.Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (дворника, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных	100%	10

		помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)		
11. Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	11.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении постоянных задач			
	Успешность учебной работы	11.1.1. качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным актам учреждения	Свыше 70% 60 – 70%	8 5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения,	11.1.2. динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5

	положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся		Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	Организация коррекционных действий	11.1.3. индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	11.1.4. проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров т.д.	Мероприятие	2
		11.1.5. наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	3
			Региональные	4
			Федеральные	5
	Руководство и организация проектных и творческих групп организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах	11.1.6. реализация проекта или его представление:	Класс (группа)	2
			Внутри учреждения	4
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
		11.1.7. участие в учреждении проектов	Внутришкольные	4
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
		11.1.8. наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные	6
			Федеральные	8

		80% (от общего числа обучающихся)		
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	11.1.9. представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)		Учреждение: дистанционное очное	1 2
			Муниципальные: дистанционное очное	2 4
			Региональные: дистанционное очное	3 6
			Федеральные: дистанционное очное	4 8
			Внутри учреждения: дистанционное очное	1 2
	11.1.10. наличие победителей и призеров:		Муниципальные: дистанционное очное	2 4
			Региональные: дистанционное очное	3 6
			Федеральные: дистанционное очное	4 8
			100% посещаемость занятий	15
	Работа с детьми из неблагополучных семей	11.1.11. организация индивидуальной профилактической работы	Наличие эффективной системы профилактики	10
100% занятость детей из неблагополучных семей во внеурочной деятельности			15	
Разработка и реализация проектов, направленных на профилактику семейного неблагополучия			10	
11.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	11.2.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5	
	11.2.2. участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	

	учреждения		
11.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	11.3.1. включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	11.3.2. участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер:	
		муниципальные	2
		региональные	4
		федеральные	6
		Победитель:	
		муниципальные	6
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	11.3.3. наличие публикаций в изданиях	региональные	8
		федеральные	10
		Внутри учреждения	2
		Муниципальные	6
	11.3.4. проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Региональные	8
		Федеральные	10
		Внутри учреждения	2
		Муниципальные	6
	11.3.5. наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2
	11.3.6. выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	20
	11.3.7. участие в разработке и реализации проектов,	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную	5

		программ, методических, диагностических материалов, связанных с деятельностью	деятельность учреждения	
	Организация дистанционного обучения учащихся	11.3.8. наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	5
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	11.3.9. наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
	Работа по реализации законодательства об образовании	11.3.10. обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Воспитатель ГПД, ГКПД				