

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**к коллективному договору**

**От работодателя:**

**УТВЕРЖДЕНО:**

**Директор МАОУ СШ № 19**

**И.М. Шкодина**

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

**М.П.**

**От работников:**

**СОГЛАСОВАНО:**

**Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ СШ № 19**

**С.Ю. Руднова**

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

**М.П.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 19 имени А.В. Седельникова»**

г. Красноярск

## Содержание

I. Общие положения.....	3
II. Порядок и условия оплаты труда.....	4
III. Материальная помощь.....	9
IV. Оплата труда директора учреждения, его заместителей.....	11
V. Приложения:	
5.1. Приложение № 1.....	15
5.2. Приложение № 2.....	18
5.3. Приложение № 3.....	19
5.4. Приложение № 3.1.....	21
5.5. Приложение № 4.....	22
5.6. Приложение № 4.1.....	52
5.7. Приложение № 5.....	56
5.8. Приложение № 5.1.....	57
5.9. Приложение № 6.....	58

## **I. Общие положения**

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 19 имени А.В. Седельникова»» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010г. №1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

2. Положение определяет порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 19 имени А.В. Седельникова» (далее - учреждения).

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

4. Заработная плата устанавливается работнику учреждения на основании трудового договора/дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с положениями коллективного договора и настоящего Положения.

5. Заработная плата работникам, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключены срочные трудовые договоры на основании приказа директора учреждения о выполнении дополнительных обязанностей, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в порядке, предусмотренном настоящим Положением, иными актами учреждения.

6. 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 социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов, цен на работы, услуги учреждения.

7. При утверждении локальных актов, внесении в них изменений, связанных с переходом на новые условия оплаты труда, директор учреждения учитывает мнение органов общественного управления учреждения (наблюдательного совета учреждения, общего собрания трудового коллектива учреждения) и представительных органов работников учреждения (первичной профсоюзной организации учреждения).

Директор учреждения информирует работников учреждения, ведет разъяснительную работу по всем вопросам, связанным с условиями оплаты труда, обеспечивает открытость механизмов распределения выплат.

8. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат составляет ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, размер которой определяется для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

9. Положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяет свое действие на отношения по оплате труда, возникшие с 01.07.2022г.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### 1. Основные условия оплаты труда.

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

-оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом повышающих коэффициентов;

-компенсационные выплаты;

-стимулирующие выплаты.

1.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.3. Повышающие коэффициенты, конкретные значения соответствующих стимулирующих выплат и размеры материальной помощи каждому конкретному работнику устанавливаются в пределах фонда оплаты труда директором учреждения в порядке и сроки, предусмотренном настоящим Положением.

### 2. Оклады (должностные оклады).

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам учреждения устанавливаются директором 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), определенных в настоящем Положении.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с минимальными окладами (должностными окладами), указанным в Приложении №1 к настоящему Положению, на основе Профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития, и других нормативных документов.

2.4. Минимальные размеры окладов работников учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов посредством применения к минимальным окладам (должностным окладам) заработной платы повышающих коэффициентов.

2.5. Размер оклада (должностного оклада) работника учреждения определяется по формуле:  $O = O_{\min} + O_{\min} \times K$ , где  $O$  – размер оклада (должностного оклада);  $O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада) по должности, установленный настоящим Положением;  $K$  – повышающий коэффициент.

### 3. Повышающие коэффициенты.

3. 1. Размер оклада (должностного оклада) педагогических работников учреждения увеличивается посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов по основаниям и в размере, указанным в Приложении №2 к настоящему Положению.

3.2. Расчет повышающего коэффициента ( $k$ ) в учреждении производится по формуле:  $K = K_1 + K_2$ , где:  $K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы Приложения №2 к настоящему Положению;  $K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 Приложения №2 к настоящему Положению.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ; если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:  $K_2 = Q_1/Q_{окл} \times 100\%$ , где  $Q$  - 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.

$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$ , где:  $Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;  $Q_{гар}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, специальной краевой выплаты, 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.

3.3. Решение об установлении повышающих коэффициентов педагогическим работникам учреждения и их размере оформляется приказом директора учреждения не позднее следующего дня с момента возникновения основания повышения оклада (должностного оклада), указанного в Приложении №2 к настоящему Положению.

#### 4. Компенсационные выплаты.

4.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- учителям физики, химии, технологии – 12%;
- лаборантам физики, химии, биологии - 12%.

б) 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), на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- за работу в ночное время - 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов);

- за труд в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за ненормированный рабочий день – 15%;

- выплаты руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам логопедического пункта учреждения (учитель-логопед, учитель-дефектолог), психолого-педагогической службы учреждения (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, тьютор) – 20%;

- выплаты учителям и другим педагогическим работникам: за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального об-

щего, 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 и заявления о переходе на индивидуальное обучение на дому); за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья (индивидуально, в группе, в классе, в специальных интегрированных классах (группах)), получающих инклюзивное/интегрированное образование в учреждении (при наличии соответствующего заключения психолого-медико-педагогической комиссии, заявления о переходе на обучение либо о принятии на обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе) – 20%. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут индивидуально, в группах, в классах;

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе:

-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 в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

-процентная надбавка к заработной плате – районный коэффициент в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

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

4.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.6. Решение об установлении выплат компенсационного характера и их размере оформляется приказом директора учреждения не позднее следующего дня с момента возникновения оснований, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения.

#### 5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Стимулирующие выплаты являются формой денежного поощрения и выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Работникам учреждения выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

1) Выплаты стимулирующего характера, а именно:

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

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты по итогам работы учреждения;

-специальная краевая выплата.

2) Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника учреждения;

3) Выплаты за безупречную и качественную работу в учреждении.

5.2. Выплаты стимулирующего характера (персональные выплаты; 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; выплаты по итогам работы) определяются согласно Приложениям №3, 3.1, 4, 4.1, 5, 5.1 к настоящему Положению.

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

Решение о выплате персональных выплат работникам учреждения и их размере оформляется приказом директора учреждения не позднее следующего дня с момента возникновения оснований, указанных в Приложениях № 3, 3.1 к настоящему Положению.

Персональные выплаты (с учетом обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты) определяются в следующем порядке и размере.

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

5.4. 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; выплаты по итогам работы устанавливаются директором общеобразовательного учреждения на основании решения Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи» в порядке, предусмотренном Приложением №6 к настоящему Положению.

Работнику, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском без сохранения заработной платы, нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора либо трех лет, выплаты стимулирующего характера (выплаты по итогам работы) устанавливаются пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

Выплаты стимулирующего характера (выплаты по итогам работы) выплачиваются работникам учреждения единовременно по итогам работы за календарный год в декабре текущего года.

Специальная краевая выплата устанавливается работникам по основному месту работы и выплачивается ежемесячно в размере 3000 рублей при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда/трудовых обязанностей, а при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда/трудовых обязанностей исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам учреждения производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:  $СКВУВ = ОТП \times КУВ - ОТП$ , где: СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями; ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности; КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:  $КУВ = (ЗПФ1 + (СКВ \times КМЕС \times КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2)$ , где: ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года; ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года; СКВ – специальная краевая выплата; КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года; КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями. При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

5.5. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника учреждения, устанавливаются только на основании приказа директора учреждения о возложении на соответствующего работника учреждения обязанности по исполнению особо важных и срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника учреждения, на соответствующий срок.

5.6. Стимулирующие выплаты за безупречную и качественную работу в учреждении выплачиваются одновременно по следующим основаниям:

- при награждении Почетной грамотой учреждения;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летием);
- в связи с 20-летием и далее через каждые 5 лет работы в образовательном учреждении;
- в связи с выходом на трудовую пенсию по старости при стаже работы в образовательном учреждении: от 10 до 15 лет; от 15 до 20 лет; от 20 до 25 лет; свыше 25 лет;
- по иным основаниям.

Сведения о выплате работнику учреждения стимулирующих выплат за безупречную и качественную работу в учреждении заносятся в трудовую книжку и в личное дело работника учреждения.

5.7. Распределение стимулирующих выплат, кроме выплат стимулирующего характера (персональных выплат), производится Комиссией «Об оплате труда, оказании материальной помощи».

Основанием для рассмотрения Комиссией «Об оплате труда, оказании материальной помощи» вопроса о выплате соответствующих стимулирующих выплат работникам учреждения являются представления о стимулировании работников учреждения, которые вносятся председателю Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи» директором, заместителями директора в отношении работников, непосредственно им подчиненным согласно приказу директора учреждения, в следующие сроки:

-до 5 числа текущего месяца за предыдущий месяц работы (выплаты стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ);

-до 5 декабря текущего года (выплаты стимулирующего характера: выплаты по итогам работы).

Комиссия «Об оплате труда, оказании материальной помощи» рассматривает представления в порядке и сроки, установленные Приложением №6 к настоящему Положению.

5.8. Решение о выплате соответствующих стимулирующих выплат работникам учреждения и их размере принимается директором учреждения на основании решения Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи» и оформляется приказом директора учреждения в сроки, установленные в Приложении № 6 к настоящему Положению.

5.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат стимулирующего характера (выплат по итогам работы), устанавливаются руководителем учреждения единовременно, ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.11. Конкретный размер стимулирующих выплат (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

5.12. Выплаты стимулирующих выплат производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

### III. Материальная помощь

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения может осуществляться выплата материальной помощи.

2. Материальная помощь является средством социальной поддержки работников учреждения.

3. Материальная помощь работнику учреждения может быть оказана в случае:

- смерти (гибели) близких родственников (родителей, супругов, детей) - при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство и понесенные расходы;

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, авария систем водоснабжения, отопления, хищение личного имущества и др.) - при представлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- длительной болезни (свыше двух месяцев подряд) и (или) необходимости проведения дорогостоящего лечения - при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

- рождения ребенка - при представлении свидетельства о рождении;

- бракосочетания - при представлении свидетельства о бракосочетании.

Материальная помощь работнику учреждения может быть оказана в установленном настоящим Положением порядке и в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением.

4. Материальная помощь одному из близких родственников (дети, супруги, родители) работника учреждения может быть оказана в случае:

- смерти работника учреждения в период его работы в учреждении;

- смерти работника, находившегося на пенсии за выслугу лет или на трудовой пенсии по старости (или инвалидности), если указанные лица работали в учреждении непосредственно перед выходом на пенсию.

В названных случаях представляются свидетельство о смерти, а также документы, подтверждающие родство и понесенные расходы.

5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи в случаях, предусмотренных пунктом 3 раздела 3 настоящего Положения, является заявление работника учреждения, а в случаях, предусмотренных в пункте 4 раздела 3 настоящего Положения, заявление близкого родственника работника учреждения с просьбой оказать единовременную материальную помощь (далее - заявление).

Заявление должно содержать информацию об обстоятельствах, вызвавших необходимость материальной поддержки. К нему прилагаются документы, подтверждающие названные обстоятельства, а при необходимости также иные документы, свидетельствующие о понесенных в связи с этими обстоятельствами расходах. В исключительных случаях заявление о предоставлении материальной помощи может быть рассмотрено без подтверждающих документов.

Заявление адресуется директору учреждения и подается секретарю Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи».

6. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения на основании решения Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи».

7. Комиссия рассматривает заявления в порядке и сроки, установленные Приложением 6 настоящего Положения.

8. Директор учреждения по результатам рассмотрения заявления Комиссией «Об оплате труда, оказании материальной помощи» принимает одно из следующих решений:

-выплатить материальную помощь в предложенном Комиссией «Об оплате труда, оказании материальной помощи»;

-отказать в удовлетворении просьбы об оказании материальной помощи и поручить Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи» проинформировать обратившегося за оказанием материальной помощи о результатах рассмотрения его заявления.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения.

9.Выплата материальной помощи производится за счет средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

10.Размер единовременной материальной помощи не может превышать размера месячной заработной платы работника учреждения по каждому основанию.

## IV. Оплата труда директора учреждения, его заместителей

1. Оплата труда директора учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

-оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом повышающих коэффициентов;

-компенсационные выплаты;

-стимулирующие выплаты.

При установлении условий оплаты труда директору, заместителю директора учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора), при условии выполнения директором, заместителем директора всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

### 2. Оклады (должностные оклады).

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

Размер должностного оклада директора учреждения, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

-при высшей квалификационной категории – 20%;

-при первой квалификационной категории – 15%.

Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

Директору 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 ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города по Железнодорожному району города Красноярска.

Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно Приложению №2 к Постановлению администрации города Красноярска от 19.01.2010 №1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010г. № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Красноярска».

Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

Количество средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010г. №1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

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

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

При установлении условий оплаты труда директору, заместителям директора, обеспечивается непревышение предельного уровня соотношения, при условии выполнения директором и его заместителями всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета директора и его заместителей устанавливается правовым актом администрации города Красноярска в кратности до 6.

### 3. Компенсационные выплаты.

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Компенсационные выплаты директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

### 4. Стимулирующие выплаты.

4.1. Директору, заместителям директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

Директору могут устанавливаться стимулирующие выплаты стимулирующего характера: персональные выплаты; 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; выплаты по итогам работы, специальная краевая выплата.

Заместителям директора учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5 раздела II настоящего Положения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (персональные выплаты; 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; выплаты по итогам работы) определяются в порядке, предусмотренном настоящим Положением, согласно Приложениям №3.1, 4.1, 5.1 к настоящему Положению.

Специальная краевая выплата устанавливается работникам по основному месту работы и выплачивается ежемесячно в размере 3000 рублей при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда/трудовых обязанностей, а при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда/трудовых обязанностей исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими

условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором директору учреждения, заместителям директора учреждения производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:  $СКВУВ = ОТП \times КУВ - ОТП$ , где: СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями; ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности; КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:  $КУВ = (ЗПФ1 + (СКВ \times КМЕС \times КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2)$ , где: ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата директора учреждения, заместителя директора учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года; ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата директора учреждения, заместителя директора учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года; СКВ – специальная краевая выплата; КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года; КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями. При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.3. Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке, с учетом: сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в занимаемой должности.

Персональные выплаты заместителям директора учреждения, устанавливаются по решению директора учреждения в порядке, предусмотренном пунктом 5.3. раздела II настоящего Положения.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города Красноярска на срок не более одного года.

Решение о выплате персональных выплат и их размере оформляется приказом директора учреждения не позднее следующего дня с момента возникновения оснований, указанных в Приложении № 3.1 к настоящему Положению.

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

Стимулирующие выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей учреждения устанавливаются согласно Приложениям №3.1, 4.1, 5.1 к настоящему Положению в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора учреждения устанавливаются актом главного управления образования администрации города Красноярска на основании Положения «Об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений» от 13.01.2012г. №9/п.

Решение о стимулирующих выплатах директору учреждения осуществляется ежеквартально Комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной Главным управлением образования администрации города, но с учетом предоставляемой Управлением образования администрации района в городе аналитической информации о показателях деятельности учреждения, включающей мнения органов самоуправления учреждения, являющихся основанием для установления стимулирующих выплат директору учреждения.

Комиссия по установлению окладов и стимулирующих выплат принимает решение об установлении директору учреждения стимулирующих выплат и их размере в порядке и сроки, предусмотренные Положением «Об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений» от 13.01.2012г. №9/п.

Размер стимулирующих 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 директору учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией: в виде замечания - на 10%; в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты 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, суммируется, но не более чем на 30%.

4.5. Объем средств на осуществление стимулирующих выплат стимулирующего характера директору учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения и определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада директора учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты стимулирующего характера для директора учреждения, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев.

Стимулирующие выплаты стимулирующего характера для заместителей директора учреждения, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора учреждения на срок не более трех месяцев.

Размер стимулирующих выплат стимулирующего характера: по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору учреждения, его заместителям по основаниям, предусмотренным в Приложении № 5.1 к настоящему Положению.

4.7. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на стимулирующие выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 1 раздела IV настоящего

Положения.

Стимулирующие выплаты стимулирующего характера директора учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

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

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

4.8. Директору учреждения, его заместителям может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь предоставляется директору учреждения на основании приказа главного управления образования администрации города Красноярск в порядке предусмотренном, Постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010г. №1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь предоставляется заместителям директора на основании приказа директора учреждения по основаниям и в размере, установленном разделом III настоящего Положения.

## Минимальные оклады (должностные оклады) работников учреждения

Квалификационные уровни	Должности работников учреждения	Образование	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н).</b>			
<b>1.1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень			3849
<b>1.2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	-ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья*		4053/3830*
2 квалификационный уровень			4498
<b>1.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	-инструктор по труду;	при наличии среднего профессионального образования	6649
		при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	-педагог дополнительного образования; -педагог-организатор; -социальный педагог.	при наличии среднего профессионального образования	6959
		при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	-воспитатель; -педагог-психолог.	при наличии среднего профессионального образования	7623
		при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	-преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; -учитель; -учитель-логопед (логопед);	при наличии среднего профессионального образования	8341
		при наличии высшего профессионального образования	9505

	-тьютор; -учитель-дефектолог; -педагог-библиотекарь; -советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.		
<b>1.4.Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1 квалификационный уровень	руководитель структурного подразделения ФСК «Старт»		9888
2 квалификационный уровень			10629
3 квалификационный уровень			11467
<b>2.Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих» (Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н).</b>			
<b>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень			4053
2 квалификационный уровень			4276
<b>2.2.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	-лаборант; -техник-программист; -секретарь руководителя.		4498
2 квалификационный уровень			4943
3 квалификационный уровень			5431
4 квалификационный уровень			6854
<b>2.3.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	-специалист по охране труда; -специалист закупкам; -инженер-программист;		4943
2 квалификационный уровень	-инженер-программист; должности 1 квалификационного уровня 2 внутри должностная категория		5431
3 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня 1 внутри должностная ка-		5961

	тегория		
4 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня внутри должностная категория «ведущий»		7161
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих</b> (Единый тарифно-квалификационным справочник работ и профессий работников).			
<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессий рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	-гардеробщик; -дворник; -сторож; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 3 разряда по ТС.		3481
2 квалификационный уровень			3649
<b>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессий рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда по ТС		4053
2 квалификационный уровень	6, 7 разряд по ЕТК		4943
3 квалификационный уровень	8 разряд по ЕТК		5431
4 квалификационный уровень	1-3 квалификационные уровни, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		6542
<b>4. Профессиональные квалификационные группы Должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b> (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»).			
<b>4.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>			
-заведующий библиотекой*			8367*

**Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу)  
для педагогических работников учреждения**

№ п/п	Основания повышения оклада (должностного оклада)	Предельное значение повышающего коэффициента
<b>1.</b>	<b>За наличие квалификационной категории:</b>	
	- высшей квалификационной категории	25%
	- первой квалификационной категории	15%
	- второй квалификационной категории	10%
<b>2</b>	<b>За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:</b>	
	- для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

**Выплаты стимулирующего характера  
для работников учреждения: персональные выплаты**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
<b>I</b>	<b>Педагогические работники учреждения</b>	
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
1.1	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%
1.2	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%
1.3	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	Выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на 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 <****>	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы *****	в одном классе - 5 000 руб. в двух и более классах – 10 000 руб.
<b>II</b>	<b>Иные работники учреждения, кроме лаборанта</b>	
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности:	
1.1.	-стажа работы (в занимаемой должности) от 1 года до 5 лет;	5%
1.2.	-стажа работы (в занимаемой должности) от 5 лет до 10 лет;	15%
1.3.	-стажа работы (в занимаемой должности) свыше 10 лет.	25%

<\*> 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).

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

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

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

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями. Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

**Выплаты стимулирующего характера  
для директора, заместителя директора: персональные выплаты**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
<b>1</b>	<b>Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:</b>	
<b>1.1</b>	до 3-х	15%
<b>1.2</b>	свыше 3-х	45%
<b>2</b>	<b>Выплата за опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;:</b>	
<b>2.1</b>	<b>от 1 года до 5 лет</b>	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%
<b>2.2</b>	<b>от 5 до 10 лет</b>	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%
<b>2.3</b>	<b>свыше 10 лет</b>	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%

<\*> 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).

**Выплаты стимулирующего характера для работников учреждения:  
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**

№	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
		Наименование	Индикатор	
<b>I</b>	<b>Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по предметам, внеурочной деятельности, дополнительным образовательным программам	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
<b>1.2.</b>	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися, испытывающими трудности в обучении, по повышению успеваемости	1 занятие в неделю	2
		проведение консультаций с обучающимися для прохождения промежуточной аттестации, ликвидации академической задолженности	1 консультация	1
<b>1.3</b>	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с одаренными обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференция и т.д.	1 занятие в неделю	2
		участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
региональные	6			
<b>1.4</b>	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5
			наличие победителей и призеров	15
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Учет численности обучающихся в классе по соответствующему предмету	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность обучающихся по соответствующему предмету: 25, по иностранному языку-13.	0,5 баллов за 1 обучающегося, но не > 5 баллов

2.2	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	качество обученности по результатам	административных работ	80-100% -5 баллов; 61-80% -4 балла; 45-60% - 3 балла; 30-44% 2-балла;
			ГИА-9 (согласно шкале перерасчета суммарного первичного балла за выполнение работы в отметку по соответствующему предмету по среднему тестовому баллу)	при среднем тестовом балле от 4,5 до 5 - 5 баллов; при среднем тестовом балле от 4 до 4,4 - 4 балла; при среднем тестовом балле от 3 до 3,9 - 3 балла
			ЕГЭ	от 70 до 85 баллов -5 баллов; от 65 до 69 баллов - 4 балла; от 60 до 64 баллов -3 балла; от 55 до 59 баллов - 2 балла; от 50 до 54 баллов 1-балл
2.3	Мониторинг личностных и метапредметных результатов	работа с индивидуальными картами достижения обучающихся	подготовка аналитических материалов 1 раз в полугодие	2
		контроль за ведением портфолио обучающихся	100% составление отчета/справки 1 раз в полугодие	2
2.4	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
2.5	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1

			выполнение поручений курирующего зам. директора	Количество определяется в зависимости от трудозатратности
		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн уроков	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов урока	2
<b>3.2</b>	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья согласно утвержденному зам. директором по УР инд. образовательному маршруту	индивидуальное сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по соответствующему предмету по повышению успеваемости	выполнение рекомендаций психолого-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	1 обучающийся - 1 балл
			сопровождение детей, семей, состоящих на разных видах учета (ВШУ, ПДН, СОП, ТЖС, КДНиЗП)	1 обучающийся - 2 балла; 2 обучающихся - 4 балла; 3 обучающихся и > - 6 баллов
<b>3.3</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
			региональные	9
федеральные	10			
<b>3.4</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
			федеральные	10
<b>II</b>	<b>Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности</b>			

<b>при выполнении поставленных задач</b>				
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по предметам, внеурочной деятельности, дополнительным образовательным программам	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
<b>1.2.</b>	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися, испытывающими трудности в обучении, по повышению успеваемости	1 занятие в неделю	2
		проведение консультаций с обучающимися для прохождения промежуточной аттестации, ликвидации академической задолженности	1 консультация	1
<b>1.3</b>	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с одаренными обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях и т.д.	1 занятие в неделю	2
		участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
<b>1.4</b>	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в различных творческих группах, проектах, конференциях, семинарах, форумах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей и призеров	муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	8
		<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>2.1</b>	Учет численности обучающихся в классе по соответствующему предмету	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность обучающихся по соответствующему предмету: 25.	0,5 баллов за 1 обучающегося, но не > 5 баллов
<b>2.2</b>	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	качество обученности	по результатам за четверть	70-80% -4 балла; 60-69% -3 балла; 50-59% - 2 балла; 40-49%- 1 балл
			по результатам административных контрольных работ	70-80% -4 балла; 60-69% -3 балла; 50-59% - 2 балла; 40-49%- 1 балл
<b>2.3</b>	Мониторинг личностных и метапредметных результатов	работа с индивидуальными картами достижения обучающихся	подготовка аналитических материалов 1 раз в полугодие	2

		контроль за ведением портфолио обучающихся	100% составление отчета/справки 1 раз в полугодие	2
<b>2.4</b>	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
<b>2.5</b>	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, КДР, диагностики ЦО-КО, лонгитюдное исследование и др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн уроков	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов урока	2

3.2	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья согласно утвержденному зам. директором по УР инд. образовательному маршруту	индивидуальное сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по соответствующему предмету по повышению успеваемости	выполнение рекомендаций психолого-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	1 обучающийся - 1 балл
		сопровождение детей, семей, состоящих на разных видах учета (ВШУ, ПДН, СОП, ТЖС, КДНиЗП)	семейный патронаж, оформление необходимой документации для субъектов профилактики	1 обучающийся - 2 балла; 2 обучающихся - 4 балла; 3 обучающихся и > - 6 баллов
3.3	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
3.4	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
федеральные	10			
<b>III</b>	<b>Педагогические работники: педагог-психолог</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по психокоррекционным занятиям, внеурочной деятельности	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
1.2.	Оказание консультативной педагогической и методической помощи родителям (законным представителям), детей по вопросам развития и образования детей	проведение консультации с родителями /законными представителями, детей продолжительностью до 45 минут	1 консультация	1
1.3	Организация коррекционных действий	проведение занятий с обучающимися, испытывающими трудности в обучении, по повышению успеваемости	1 занятие в неделю	2
1.4	Сопровождение детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях и т.д.	1 занятие в неделю	2

		участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2	
			муниципальные/региональные	4	
			федеральные	6	
			наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
		муниципальные		5	
		региональные		6	
		федеральные		7	
1.5	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в различных творческих группах, проектах, конференциях, семинарах, форумах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2	
			муниципальный/региональный	4	
			федеральный	6	
		наличие победителей и призеров	муниципальный	4	
региональный	6				
федеральный	8				
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	по итогам оценки динамики в декабре, мае учебного года на основании справки о прохождении программы	50 – 65% (уровень динамики 2, 2-3 балла)	2	
			65 – 80% (уровень динамики 3, 3-4, 4, 4-5 балла)	5	
2.2	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы		
			15 баллов за готовый проект/программу		
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации		10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта		20
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		10	
2.3	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5	
			в качестве технического специалиста	1	
			в качестве собеседника	2	
			в качестве эксперта при проверке работ	3	
			разработка КИМ, тестов и др.	2	
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1	
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности	

		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
2.4	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся по состоянию на 01 сентября соответствующего учебного года:	50 – 65%	2
			65 – 80%	5
		количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 – 10%	2
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация психолого-педагогического сопровождения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн занятий	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов занятия	2
3.2	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальный	2
			региональный	4
			федеральный	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
3.3	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
федеральные	10			
<b>IV</b>	<b>Педагогические работники: социальный педагог</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

1.1	Ведение профессиональной документации: разработка индивидуальных профилактических программ реабилитации обучающихся	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% в установленный срок	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
1.2	Организация и руководство проектных/творческих групп обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах	наличие проектных/творческих групп с количеством участников не менее 80% от общего числа обучающихся	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		представление проекта	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	муниципальные	2
			региональные	4
федеральные	6			
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
			участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации
2.2	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся по состоянию на 01 октября соответствующего учебного года	50 – 65%	2
			65 – 80%	3
			80 – 100%	5
		отсутствие правонарушений зафиксированных среди несовершеннолетних по итогам четверти	100%	2
		отсутствие обучающихся систематически (20 % занятий в месяц) пропускающих занятия без уважительных причин по итогам месяца	100%	1

		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия по итогам полугодия, учебного года	100%	2
2.3	Эффективная реализация программы по профилактике правонарушений	наличие положительной динамики среди обучающихся, состоящих на профилактическом учете по итогам оценки динамики за полугодие, учебный год на основании справки о прохождении программы	уменьшение числа в 2 раза	2
			уменьшение числа в 3 раза	4
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальный	2
			региональный	4
			федеральный	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
			региональные	9
федеральные	10			
3.2	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
			федеральные	10
<b>V</b>	<b>Педагог-организатор</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Ведение профессиональной документации: разработка положения о конкурсе, фестивале	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% в установленный срок	2 балла за готовый продукт, но не более 5 баллов
1.2	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
федеральные	7			
1.3	Организация и руководство проектных/творческих групп обучающихся для успешного участия в различных творческих	наличие проектных/творческих групп с количеством участников не менее 80% от общего числа обучающихся	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		представление проекта	внутри учреждения	2

	группах и проектах		муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Учет численности обучающихся в классе по соответствующей программе	сохранение стабильного состава обучающихся по итогам полугодия, года	от 13-15 человек в группе	3
<b>2.2</b>	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
			разработка и реализация проектов и программ	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
<b>2.3</b>	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	создание электронных продуктов: видеоролика, видеомонтажа, др.	презентация результата работа на соответствующей площадке (сайт, соц.сеть и др.)	2 балла за готовый продукт
<b>3.2</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
		<b>победитель:</b>		

			муниципальные	8
			региональные	9
			федеральные	10
<b>3.3</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, творческих отчетов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
		федеральные	10	
<b>VI</b>	<b>Педагог дополнительного образования</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по дополнительным образовательным программам	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
<b>1.2</b>	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
		федеральные	7	
<b>1.3</b>	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5
			наличие победителей и призеров	15
<b>1.4</b>	Организация деятельности детских объединений, организаций в общеобразовательном учреждении	руководство проектной командой обучающихся в соответствии с утвержденным планом работы по созданию и реализации социального проекта, программы	обеспечение результативности работы	2 балла за готовый проект/программу
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Учет численности обучающихся в классе по соответствующей программе	сохранение стабильного состава обучающихся по итогам полугодия, года	от 13-15 человек в каждой группе	3
<b>2.2</b>	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу

			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
<b>2.3</b>	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн уроков	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов урока	2
<b>3.2</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
<b>3.3</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, творческих отчетов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
			федеральные	10
<b>VII</b>	<b>Инструктор по труду</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

1.1	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по предмету, внеурочной деятельности	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
1.2.	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися, испытывающими трудности в обучении, по повышению успеваемости	1 занятие в неделю	2
		проведение консультаций с обучающимися для прохождения промежуточной аттестации, ликвидации академической задолженности	1 консультация	1
1.3	Сопровождение детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференция и т.д.	1 занятие в неделю	2
		участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
федеральные	7			
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
2.2	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2

			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн уроков	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов урока	2
<b>3.2</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
<b>3.3</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
федеральные	10			
<b>VIII</b>	<b>Педагог-библиотекарь</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: программы развития информационно-библиографического пространства учреждения на соответствующую	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	3

	щий учебный год, плана работы, др.			
<b>1.2</b>	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	не менее 80% от общего числа по итогам соответствующей четверти	2
<b>1.3</b>	Организация и сопровождение обучающихся в образовательном процессе по курируемому направлению "Библиотека"	участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
федеральные	7			
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда по итогам финансового года	менее 20% фонда	3
<b>2.2</b>	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	2
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	2
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Предъявление профессионального опыта за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
			региональные	9
федеральные	10			
<b>3.2</b>	Обобщение и/или тиражирование профессионального опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, творческих отчетов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
региональные	6			
<b>IX</b>	<b>Воспитатель</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: рабочие программы	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
<b>1.2</b>	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников по	100%	2

		итогах четверти		
<b>1.3</b>	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, по итогам полугодия, учебного года	100%	1
<b>1.4</b>	Достижения воспитанников	участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
федеральные	7			
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Учет численности воспитанников в группе продленного дня	сохранение стабильного состава воспитанников по итогам полугодия, года	от 13-15 человек в каждой группе	3
<b>2.2</b>	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
			разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
<b>2.3</b>	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

3.1	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5	
			<b>призер:</b>		
			муниципальные	2	
			региональные	4	
			федеральные	6	
			<b>победитель:</b>		
			муниципальные	8	
			региональные	9	
федеральные	10				
3.2	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2	
			муниципальные	6	
			региональные	8	
			федеральные	10	
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, творческих отчетов, др.	внутри учреждения	2	
			муниципальные	5	
			региональные	7	
			федеральные	10	
<b>Х Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>					
<b>1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по предмету, плана гражданской обороны учреждения	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы	
1.2.	Взаимодействие с учреждениями и организациями	проведение занятий с обучающимися по гражданской обороне	1 занятие в неделю	2	
1.3	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференция и т.д.	1 занятие в неделю	2	
			участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
				муниципальные/региональные	4
		федеральные		6	
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2	
			муниципальные	5	
			региональные	6	
федеральные	7				
1.4	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5	
			наличие победителей и призеров	15	
<b>2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1	Учет численности обучающихся в классе по предмету	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность обучающихся по соответствующему предмету: 25.	0,5 баллов за 1 обучающегося, но не > 5 баллов	

2.2	Мониторинг личностных и метапредметных результатов	работа с индивидуальными картами достижения обучающихся	подготовка аналитических материалов 1 раз в полугодие	2
		контроль за ведением портфолио обучающихся	100% составление отчета/справки 1 раз в полугодие	2
2.3	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
2.4	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн уроков	5
			ведение уроков в дистанционном формате	2

			посредством рассылки конспектов урока	
<b>3.2</b>	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья согласно утвержденному зам. директором по УР инд. образовательному маршруту	индивидуальное сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по соответствующему предмету по повышению успеваемости	выполнение рекомендаций психолого-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	1 обучающийся - 1 балл
		сопровождение детей, семей, состоящих на разных видах учета (ВШУ, ПДН, СОП, ТЖС, КДНиЗП)	семейный патронаж, оформление необходимой документации для субъектов профилактики	1 обучающийся - 2 балла; 2 обучающихся - 4 балла; 3 обучающихся и > - 6 баллов
<b>3.3</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
<b>3.4</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
федеральные	10			
<b>XI</b>	<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по предметам, внеурочной деятельности, дополнительным образовательным программам	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы
<b>1.2.</b>	Оказание консультативной педагогической и методической помощи родителям (законным представителям), детей по вопросам развития и образования детей	проведение консультации с родителями /законными представителями, детей продолжительностью до 45 минут	1 консультация	1
<b>1.3</b>	Сопровождение детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях и т.д.	1 занятие в неделю	2
		участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах,	внутри учреждения	2
			муниципаль-	4

		турнирах и т.д. разного уровня	ные/региональные	
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
			федеральные	7
<b>1.4</b>	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в различных творческих группах, проектах, конференциях, семинарах, форумах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальный/региональный	4
			федеральный	6
		наличие победителей и призеров	муниципальный	4
региональный	6			
федеральный	8			
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	по итогам оценки динамики в декабре, мае учебного года на основании справки о прохождении программы	50 – 65% (уровень динамики 2, 2-3 балла)	2
			65 – 80% (уровень динамики 3, 3-4, 4, 4-5 балла)	5
<b>2.2</b>	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
			разработка и реализация проектов и программ	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
<b>2.3</b>	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности

		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн занятий	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов занятия	2
<b>3.2</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальный	2
			региональный	4
			федеральный	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
<b>3.3</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
			федеральные	10
<b>XII</b>	<b>Тьютор</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: рабочие программы по предметам, внеурочной деятельности, дополнительным образовательным программам	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	0,5 за 1 программу но не > 5 баллов за все программы

1.3	Сопровождение детей в образовательном процессе согласно утвержденному зам. директором по УР учебному плану	проведение занятий с обучающимися по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях и т.д.	1 занятие в неделю	2
		участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
		федеральные	7	
1.4	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в различных творческих группах, проектах, конференциях, семинарах, форумах и т.д. разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5
			наличие победителей и призеров	15
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	по итогам оценки динамики в декабре, мае учебного года на основании справки о прохождении программы	50 – 65% (уровень динамики 2, 2-3 балла)	2
			65 – 80% (уровень динамики 3, 3-4, 4, 4-5 балла)	5
2.2	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
			разработка и реализация проектов и программ	10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
2.3	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1

			выполнение поручений курирующего зам. директора	количество определяется в зависимости от трудозатратности
		участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	организация обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий, применением современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1
			ведение уроков в дистанционном формате посредством проведения он-лайн занятий	5
			ведение уроков в дистанционном формате посредством рассылки конспектов занятия	2
<b>3.2</b>	Предъявление педагогического опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальный	2
			региональный	4
			федеральный	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
	региональные	9		
	федеральные	10		
<b>3.3</b>	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
			федеральные	10
<b>ХШ</b>	<b>Заведующий библиотекой</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: программы развития информационно-библиографического пространства учреждения на соответствующий учебный год, плана работы, др.	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	3

1.2	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	не менее 80% от общего числа по итогам соответствующей четверти	2
1.3	Организация и сопровождение обучающихся в образовательном процессе по курируемому направлению "Библиотека"	участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.д. разного уровня	внутри учреждения	2
			муниципальные/региональные	4
			федеральные	6
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
федеральные	7			
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда по итогам финансового года	менее 20% фонда	3
2.2	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	2
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	2
2.3	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью в области информационно-библиографического пространства	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу
		разработка и реализация проектов и программ	разработка проекта и программы его реализации	10 баллов за готовый проект/программу
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
3	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Предъявление профессионального опыта за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
региональные	9			
федеральные	10			
3.2	Обобщение и/или тиражирование профессионального опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, от-	внутри учреждения	2
			муниципальные	5

		крытых уроков, круглых столов, творческих отчетов, др.	региональные	6	
<b>XIV</b>	<b>Руководитель структурного подразделения (руководитель ФСК «Старт»)</b>				
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: программы развития структурного подразделения, плана работы, расписания занятий в секциях, мероприятий, тренировок на соответствующий учебный год, др.	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 октября соответствующего года	3	
<b>1.2</b>	Создание системы работы по повышению мотивации по участию в физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности (учащихся, работников учреждения, иных лиц)	увеличение количества лиц, участвующих в физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности, по итогам четверти	на 10%	2	
			на 15%	4	
			на 20%	5	
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
<b>2.1</b>	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с развитием и осуществлением физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой деятельности, а также внедрением передовых методических подходов к организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности	руководство проектной командой, творческой группой педагогов в соответствии с утвержденным планом работы проектной команды, творческой группы	обеспечение результативности работы	15 баллов за готовый проект/программу	
			разработка и реализация проектов и программ		10 баллов за готовый проект/программу
			разработка проекта и программы его реализации	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
				презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
<b>3.1</b>	Предъявление профессионального опыта за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	участие в конкурсах	5	
			<b>призер:</b>		
			муниципальные	2	
			региональные	4	
			федеральные	6	
			<b>победитель:</b>		
			муниципальные	8	
			региональные	9	
федеральные	10				
<b>3.2</b>	Обобщение и/или тиражирование профессионального опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2	
			муниципальные	6	
			региональные	8	

			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, творческих отчетов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	6
<b>XV</b>	<b>Секретарь руководителя</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Оформление документов: ведение базы КИА-СУО, личных дел учащихся, выдача справок, др.	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам по итогам квартала на основании справки	100%	2
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Организации образовательного процесса в ОУ	своевременное выполнение поручений руководителя	100%	количество определяется в зависимости от трудозатратности
<b>2.2</b>	Составление и предоставление отчетности в срок и по установленным формам	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по итогам месяца	0 замечаний	2
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Соблюдение требований законодательства в сфере кадрового делопроизводства	отсутствие предписаний надзорных органов по итогам квартала	0 предписаний	2
<b>XVI</b>	<b>Специалист по закупкам</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Ведение профессиональной документации: плана работы на соответствующий фин.год, др.	своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% по состоянию на 01 января соответствующего года	3
			на соответствующих сайтах: ЕИС, ГИС-ГОФ, др. по итогам работы за квартал	2
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>2.1</b>	Составление и предоставление отчетности в сфере закупок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний по итогам полугодия	0 замечаний	2
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>3.1</b>	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок	отсутствие предписаний надзорных органов по итогам работы за месяц	0 предписаний	1
<b>XVII</b>	<b>Специалист по охране труда</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>1.1</b>	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	100% отсутствие замечаний по итогам квартала	2
		отсутствие производственных травм	100% отсутствие травм по итогам полугодия	2

1.2	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	контроль за проведением инструктажей с учащимися и работниками общеобразовательного учреждения	справка по результатам контроля за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей по итогам учебной четверти	2
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения по итогам квартала	2
1.3	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	1
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	100% отсутствие замечаний по итогам полугодия	2
3	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания по итогам работы за месяц	100% отсутствие замечаний	1
<b>XVIII</b>	<b>Инженер-программист, техник-программист</b>			
1	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	2
1.2	Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	2
1.3	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	1
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	2
<b>XIX</b>	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож</b>			
1	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	2
2	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

2.1	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для обучающихся	постоянно	2
2.2	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	2
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	2
<b>XX</b>	<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами по итогам работы за четверть	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, метод. объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
1.2	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы учреждения) по итогам полугодия	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Достижения обучающихся по итогам работы за четверть	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
			призовое место	20
2.2	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20
2.3	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии ВПР, ККР, ГИА (литература 11, собеседование русский язык 9 класс), пробные экзамены, др.	в качестве организатора/куратора	5
			в качестве технического специалиста	1
			в качестве собеседника	2
			в качестве эксперта при проверке работ	3
			разработка КИМ, тестов и др.	2
			подготовка отчетной документации, аналитических материалов, справок	1
			выполнение поручений курирующего зам. директора	Количество определяется в зависимости от трудозатратности
	участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения, совета профилактики, комиссий, др.	участие в комиссии и подготовка соответствующей документации	0,5 баллов за 1 обучающегося	
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Высокий уровень педагогического мастерства	участие в конкурсах профессионального ма-	участие в конкурсах	5
			<b>призер:</b>	

	при организации воспитательной работы	стерства, в том числе дистанционных	муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			<b>победитель:</b>	
			муниципальные	8
			региональные	9
			федеральные	10
		использование полученного опыта в своей повседневной деятельности по итогам работы за четверть	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов и др. при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
3.2	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, круглых столов, творческих отчетов, др.	внутри учреждения	2
			муниципальные	5
			региональные	7
			федеральные	10
<b>XXI Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья</b>				
<b>1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Своевременное информирование руководителя: о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью; о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо исполняющих ненадлежащим образом родительские обязанности, а также ином поведении, оказывающим отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	0	2
<b>2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для обучающихся	постоянно	2
2.2	Осуществление дополнительных работ	выполнение поручений курирующего зам. директора	0	количество определяется в зависимости от трудозатратности
<b>3 Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	2

3.2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний надзорных органов	0	2
-----	--	--	---	---

\* Исходя из 100-балльной системы.

**Выплаты стимулирующего характера для директора, заместителей директора:  
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**

№	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
		Наименование	Индикатор	
<b>I</b>	<b>Директор учреждения</b>			
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	наличие ресурсного класса	3%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
1.2	Кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных кон-	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%

		курсах "Учитель года"; "Классный Классный"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Педагогический Дебют" (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов); "Хочу стать руководителем"			
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%	
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	в полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%	5%	
		участие в городских коллегиальных органах и группах	выступления,	2%	
			публикации директора ОУ	5%	
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами	7%	
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	7%	
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%	
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%	
			охват дополнительным образованием детей в соответствии с проектом "Успех каждого ребенка"	7%	
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
			международный и всероссийский уровень	6%	
			региональный уровень	4%	
			муниципальный уровень	3%	

		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%	
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	
			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%	
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%	
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%	
			предоставление платных образовательных услуг:		
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%	
			по индивидуальным тарифам	10%	
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:		
			более чем на 50%	5%	
			более чем на 80%	7%	
			более чем на 90%	9%	
			более чем на 100%	11%	
		более чем на 110%	13%		
		более чем на 120%	15%		
		приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%	
<b>II</b>	<b>Заместитель директора</b>				
<b>1</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%	
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%	
		обеспечение санитар-	отсутствие предписаний	15%	

		но-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
1.2	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
<b>2</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях и др.	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
2.2	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
<b>3</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

**Выплаты стимулирующего характера для работников учреждения:  
выплаты по итогам работы**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, качественно 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

**Выплаты стимулирующего характера  
для директора, заместителей директора учреждения:  
выплаты по итогам работы**

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

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи» (далее – Положение о Комиссии) определяет состав, компетенцию и регламент работы Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи».

2. Решение о выплате стимулирующих выплат и материальной помощи и их размере принимается директором учреждения на основании решения Комиссии «Об оплате труда, оказании материальной помощи» (далее по тексту - Комиссии) и оформляется приказом директора учреждения.

3. Проекты приказов об установлении конкретных размеров стимулирующих выплат и материальной помощи и их выплате каждому конкретному работнику учреждения по поручению директора учреждения подготавливает заместитель директора по учебной работе.

### **II. Состав Комиссии и ее компетенция**

1. Комиссия образуется в составе не менее пяти человек и формируется из числа работников учреждения, представителя первичной профсоюзной организации учреждения.

2. Возглавляет работу Комиссии ее председатель.

3. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

4. В компетенцию Комиссии входит:

- определение размера стимулирующих выплат конкретным работникам учреждения;

- принятие решений об удовлетворении или об отказе в удовлетворении заявления об оказании материальной помощи;

- определение размера материальной помощи;

- иные вопросы.

### **III. Регламент работы**

1. Председатель Комиссии проводит ее заседания, разрешает организационные вопросы ее деятельности.

2. Секретарь Комиссии регистрирует поступившие в Комиссию заявления, представления в день их представления в специальном журнале, организует проведение заседаний Комиссии, обеспечивает подготовку материалов к ее заседаниям, оформляет протоколы заседаний, информирует обратившихся о результатах рассмотрения их заявлений.

3. Комиссия рассматривает заявления об оказании материальной помощи по мере их поступления, но не позднее одного месяца с даты их регистрации.

3.1. При рассмотрении заявления Комиссия изучает приложенные к нему документы и при необходимости вправе пригласить на свое заседание лицо, обратившееся за оказанием материальной помощи, а также запросить мнение соответствующего заместителя директора учреждения.

3.2. Заявление рассматривается Комиссией с учетом данных бухгалтера о наличии средств на выплату материальной помощи.

3.3. При рассмотрении вопроса о размере материальной помощи Комиссия учитывает следующее:

- размер материальной помощи, оказываемой в случаях, предусмотренных пунктом 3 раздела 3 настоящего Положения, не может превышать трех окладов (должностных окладов) с учётом повышающих коэффициентов работника учреждения;

-размер материальной помощи, оказываемой в случае, предусмотренном абзацем вторым пункта 4 раздела 3 настоящего Положения, не может превышать размера месячной заработной платы работника учреждения;

-размер материальной помощи, оказываемой в случае, предусмотренном абзацем третьим пункта 4 раздела 3 настоящего Положения, не может превышать двух окладов (должностных окладов), с учётом повышающих коэффициентов работника по должности, которую занимал работник учреждения при выходе на пенсию.

3.4. При принятии решения о размере материальной помощи Комиссией может быть принято во внимание длительное, безупречное и эффективное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей.

3.5. По результатам рассмотрения заявления Комиссия принимает одно из следующих решений:

-поддержать просьбу об оказании материальной помощи и просить директора учреждения принять решение о выплате материальной помощи в предлагаемом Комиссией размере;

-предложить директору учреждения отказать в удовлетворении просьбы об оказании материальной помощи.

4. Комиссия рассматривает представления о выплате стимулирующих выплат в течение двух рабочих дней с момента их регистрации.

4.1. Представления о выплате стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией с учетом данных бухгалтера о наличии средств на выплату стимулирующих выплат.

4.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по направлениям стимулирования и по итогам работы учреждения в целом за календарный год может устанавливаться Комиссией как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), с учетом повышения оклада (должностного оклада) без учета нагрузки, так и в абсолютном размере (в денежном выражении).

4.3. При рассмотрении вопроса о размере соответствующих стимулирующих выплат Комиссия «Об оплате труда, оказании материальной помощи» учитывает следующее:

-критерии и размер стимулирующих выплат, отраженных в Приложениях № 4, 5, 5.1 настоящего Положения;

-представления на стимулирование (оценочные листы) всех работников общеобразовательного учреждения, заполненных каждым работником в электронном виде в соответствии с критериями и размером стимулирующих выплат, отраженных в Приложениях № 4, 5, 5.1 настоящего Положения;

-достоверность сведений, указанных в представлениях на стимулирование (оценочных листах);

-заполненную заместителями директора общеобразовательного учреждения, на основании заполненных каждым работником в электронном виде представлений на стимулирование (оценочных листов) таблицу, результатов мониторинга деятельности всех работников общеобразовательного учреждения;

-расчет размера 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), выполненный по следующему алгоритму: устанавливается сумма средств, выделенных на данный вид выплат стимулирующего характера; подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников; производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на данный вид выплат стимулирующего характера / количество баллов, набранных по всем категориям работников;

-наличие дисциплинарных взысканий;

-период отсутствия на работе в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском без сохранения заработной платы;

-особый порядок рассмотрения вопроса об установлении стимулирующих выплат в отношении членов Комиссии: представления на стимулирование (оценочные листы) работников общеобразовательного учреждения, являющиеся членами Комиссии, оцениваются непосредственно руководителем первичной профсоюзной организации учреждения на предмет достоверности сведений, указанных в них и соответствия их критериям и размерам стимулирующих выплат, отраженных в Приложениях № 4, 5, 5.1 настоящего Положения);

-аналитическую информацию первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. В случае наличия у работника учреждения дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты в отношении него не применяются в течение всего периода действия данного взыскания.

5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее четырех ее членов.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

В случае равенства голосов решение считается принятым в пользу обратившегося за оказанием материальной помощи, работника учреждения.

6. Решение Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии, который подписывается присутствовавшими на заседании членами Комиссии.

Протокол заседания Комиссии, заявление, представления и приложенные к ним документы в течение пяти рабочих дней со дня заседания Комиссии направляются председателем Комиссии директору учреждения для принятия решения по заявлению, представлению, иному вопросу.

7. Все протоколы заседаний Комиссии с первичными документами хранятся у Председателя Комиссии в специально отведенном месте в учреждении.