


Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения Светлолобовской средней
общеобразовательной школы № 6
имени героя России Мудрова М.И.


/Г.В. Петернева/
« » 20__ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения Светлолобовской
средней общеобразовательной
школы № 6 имени героя России
Мудрова М.И.


/И.С. Зайберт/

« » 20__ г

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Светлолобовской средней общеобразовательной школы № 6
имени героя России Мудрова М.И.
Новоселовского района Красноярского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Светлолобовской средней общеобразовательной школы № 6 имени героя России Мудрова М.И. Новоселовского района Красноярского края (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Новоселовского района от 26.09.2019 № 633 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Новоселовского района», трудовым законодательством РФ и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Бараитской средней общеобразовательной школы № 8 (далее – учреждения).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

районный коэффициент – 30%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15
3.	за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам, учителям, педагогическим и другим работникам	20
4.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
5.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
6.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда	30

рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	
--	--

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

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

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал). $i=1 \text{ } n_i$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B_i,$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

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

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

7. Порядок начисления заработной платы

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и

учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле: $C_u = \text{ФОТ}_у / 4,3 * Ч_у$, где

C_u – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_у$ – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

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

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

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

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

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

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

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

$$C_p = \text{ФОТ}_п / 4,3 * Ч_п, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

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

$Ч_п$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_d = \text{ФОТ}_р / Ч_р / 249, \text{ где}$$

C_d – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ
Светлолобовской СОШ №6

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников МБОУ Светлолобовской СОШ №6

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2943,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3099,0 <*>
2 квалификационный уровень		3439,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5084,0
	при наличии высшего профессионального образования	5786,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5321,0
	при наличии высшего профессионального образования	6060,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5828,0
	при наличии высшего профессионального образования	6638,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6378,0
	при наличии высшего профессионального образования	7267,0

<*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3499,0 руб.»

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
		3439,0

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3099,0
2 квалификационный уровень	3269,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3439,0
2 квалификационный уровень	3779,0
3 квалификационный уровень	4152,0
4 квалификационный уровень	5240,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3779,0
2 квалификационный уровень	4152,0
3 квалификационный уровень	4558,0
4 квалификационный уровень	5479,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2662,0
2 квалификационный уровень	2790,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3099,0
2 квалификационный уровень	3779,0
3 квалификационный уровень	4152,0
4 квалификационный уровень	5002,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень	7560,0
2 квалификационный уровень	8126,0
3 квалификационный уровень	8767,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3779,0
3 квалификационный уровень	4152,0
4 квалификационный уровень	5240,0
5 квалификационный уровень	5919,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	6397,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6875,0
2 квалификационный уровень	7965,0
3 квалификационный уровень	8577,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6397,0
Художественный руководитель	6548,0

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работникам Учреждения могут
устанавливаться выше минимальных размеров окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности «учитель».

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

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

3. Повышающие коэффициенты по должности «учитель» устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	Особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)	0,02
2	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3	Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
	учителям начальных классов за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи)	0,02
	в государственных бюджетных общеобразовательных учреждениях, государственных бюджетных оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья с I по VII вид учителям русского языка и литературы	0,025
	в специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи учителям начальных классов	0,025

	учителям письма и развития речи, чтения и развития речи	0,02
4	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02
5	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6	Классное руководство	0,02
7	Заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями	0,01
	учебно-опытными участками, мастерскими	0,02
8	Работа с родителями	0,015
9	За увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в гимназии	0,005 за одного учащегося

3.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где,

K_i – повышающий коэффициент по каждому основанию;

n – число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

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

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

3.3. Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$p \sum_{i=1}^p S_i \times N_i$$

$$K_i = \frac{\sum_{i=1}^p S_i \times N_i}{N_n}, \text{ где,}$$

$$i=1$$

p – число преподаваемых предметов;

S_i – размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в соответствии с пунктом 3 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку.

3.4. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$k \sum_{i=1}^k M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i$$

$$K_i = \frac{\sum_{i=1}^k M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n}, \text{ где,}$$

$$i=1$$

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

M_i – размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку;

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

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

$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1$, где,

$k1$ – число классов в учреждении.

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

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

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

	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов	20%
	- учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями	20%
	- учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении	30%
	- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	25%
	- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	20%
5.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
6.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

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

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

<***> Установление надбавки учитывает:

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

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

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

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

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

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

где:

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

K_i - повышающий коэффициент;

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

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n - норма часов на ставку;

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

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

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1, \text{ где,}$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

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

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

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

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

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень	До 10 б за одну работу	по факту участия
			краевой уровень	До 8 б за одну работу	
			муниципальный уровень	До 6 б за одну работу	
			уровень образовательного учреждения	До 4 б за одну работу	
			наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	До 15 б за одну работу	по факту участия
			краевой уровень	До 10 б за одну работу	
			муниципальный уровень	До 8 б за одну работу	
	Заочное представление результатов на конференциях, конкурсах и т.д. различного уровня (повторно с той же работой), в том числе		Международного и федерального уровня	До 8 б за одну работу	по факту участия
Краевого уровня			До 7 б за одну работу		
Муниципального уровня			До 4 б за одну работу		
Уровень ОУ			До 2 б за одну работу		
			наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	До 10 б за одну работу	по факту участия

	краевой уровень муниципальный уровень		До 8 б за одну работу До 5 б за одну работу	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом в системе; постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации; разовое участие.	До 2 б	по факту
	участие в работе аттестационной комиссии, предметной экзаменационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа, комиссии по распределению стимулирующих выплат	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	До 2 б	по факту
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Заочное участие в конкурсах различного уровня, включая интеллектуальные, развивающие и др.	Международного и всероссийский уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 8 б До 3 б До 2 б До 1 б	по факту участия
	Призовые места в конкурсах всероссийского уровня; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	Призовые места в Международного и всероссийский уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 9 б До 4 б До 3 б До 2 б	по факту участия
	Победа в конкурсах всероссийского уровня; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	Победа в конкурсах международного и всероссийского уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 10 б До 6 б До 4 б До 3 б	по факту участия
	Очное участие в конкурсах различного уровня, включая интеллектуальные, развивающие и др.	Международного и федерального уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 8 До 4 б До 2 б До 1 б	по факту участия
	Призовые места в конкурсах международного и всероссийского уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	Призовые места в Международного и всероссийский уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 9 б	по факту

			<p>всероссийский уровень; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.</p> <p>Победа в конкурсах международного и федерального уровня; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.</p> <p>Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету</p> <p>Проверка олимпиадных работ на муниципальном уровне Каждое мероприятие</p> <p>более 70% более 50% более 30%</p>	<p>До 5 б До 3 б До 2 б</p> <p>До 10 б До 6 б До 4 б До 3 б</p> <p>До 5 б (за пакет по одному предмету) От 3 до 5 б за один предмет до 10 б</p> <p>До 5 б До 4 б До 3 б</p>	<p>участия</p> <p>по факту участия</p> <p>по факту проведения</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>1 раз в четверть</p>
			Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий	качество успеваемости (по результатам ВПР, КДР, ГИА-9, ЕГЭ)	<p>высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) соответствует уровню успеваемости учащихся</p> <p>Полнота реализации реализуемой программы Освоение программы обучающимися на различных уровнях</p>	<p>До 20 б До 15 б До 5 б</p> <p>До 10 б</p>	<p>единовременно</p> <p>1 раз в квартал</p>
Работа с обучающимися и их семьями	Проведение мероприятий внеурочной деятельности	Выполнение муниципального задания в части образования			
Создание системы работы по включенности учащихся в ПДО	Количество обучающихся включенных в ПДО	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	26 (за одного победителя или призера)	на месяц
Стабильность и рост качества обучения и воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся					
Достижения обучающихся					

			Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5б (за одного победителя или призера)	на месяц	
			Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	До 15б (за одного победителя или призера)	на месяц	
			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	До 30б (за одного победителя или призера)	на месяц	
		разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	До 5 б	по факту	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с деятельностью образовательного учреждения		участие в конкурсе проектов и программ	До 3 б	По факту	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности (инновационная деятельность)	Призовое место в конкурсе проектов и программ: Школьный уровень Муниципальный уровень Краевой уровень Федеральный уровень Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	До 5 б До 10 б До 15 б До 20 б	на месяц	
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	До 10 б (за единицу)	на месяц	
				От 5 до 10 б (за одно мероприятие)	на месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Представление собственного педагогического опыта	Очное участие в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня Победы в очных профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня 				по факту
				До 9 б До 7 б До 3 б До 2 б		
				До 10 б		

			<ul style="list-style-type: none"> • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня 	<p>До 8 б До 5 б До 3 б</p>	
	<p>Высокий уровень профессионального мастерства педагогов</p>	<p>Участие педагогов в профессиональных конкурсах, в работе профессиональных сообществ</p>	<p>Заочное участие в конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня <p>Победы в заочных профессиональных конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня 	<p>До 10 б До 5 б До 4 б До 3 б</p> <p>До 10 б До 5 б До 4 б До 3 б</p>	<p>по факту</p>
			<p>Очное участие в конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня <p>Победы в очных профессиональных конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня 	<p>До 9 б До 7 б До 3 б До 2 б</p> <p>До 10 б До 8 б До 5 б До 3 б</p>	<p>по факту участия</p>

			<p>Заочное участие в конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня <p>Победы в заочных профессиональных конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня 	<p>До 10 б До 5 б До 4 б До 3 б</p> <p>До 10 б До 5 б До 4 б До 3 б</p>	по факту
<p>Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе</p>	<p>использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе</p>	<p>использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе</p>	<p>Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации по уровням: Школьный Муниципальный Краевой Федеральный и международный</p>	<p>До 5 б До 10 б До 15 б До 20 б</p>	по факту
<p>Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания</p>	<p>проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий, прогулок</p>	<p>проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий, прогулок</p>	<p>Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам, в зависимости от уровня</p>	<p>до 10 б</p>	по факту
<p>Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог</p>	<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>	<p>руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)</p>	<p>разработка и осуществление социальных проектов</p>	<p>До 20 б</p>	по факту
	<p>Сопровождение обучающихся в образовательном процессе</p>	<p>руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)</p>	<p>проведение одного мероприятия (анкетирование, консультации, рекомендации и др.)</p>	<p>До 20 б</p> <p>До 10 б за одно мероприятие</p>	<p>на месяц</p> <p>на месяц</p>

	<p>Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений</p> <p>Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ</p> <p>Ведение профессиональной документации (рабочие программы, дневники, журналы, личные дела)</p>	<p>Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности</p> <p>Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми</p> <p>Отчет о проведенных мероприятиях</p> <p>100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации в рамках внутри школьного контроля)</p>	<p>2 б(за одного учащегося)</p> <p>До 10б (за более чем одного педагога)</p> <p>До 10б за одно мероприятие</p> <p>От 10 до 20 б</p> <p>по факту</p>	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
<p>Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся</p>	<p>участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p> <p>призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта</p> <p>презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов</p> <p>Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся</p> <p>адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат</p>	<p>за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p> <p>призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта</p> <p>презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов</p> <p>Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет</p> <p>уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся</p>	<p>До 30 б</p> <p>До 20 б</p> <p>До 10 б</p> <p>До 10 б (за единицу)</p> <p>До 30 б</p>	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся. Одно еженедельно проводимое занятие	До 30 б До 10 б (за одно еженедельное занятие)	на квартал на месяц
Педагогические работники: воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	До 20 б До 10 б До 5 б	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнога и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	До 10 б	на месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации: КИАСУО Школьный сайт	До 20 б До 20 б	Ежемесячно
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство одним учащимся, объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	До 10 б за одну работу	ежемесячно по факту на основании справки
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях		Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%;	До 20 б До 10 б	на месяц

			от 50% до 74%	До 5 б	
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)		на месяц
			Школьный Муниципальный Краевой Федеральный и международный	До 5 б До 10 б До 15 б До 20 б	
			0	До 20 б	на месяц
			Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов		
			разработка и реализация проектов и программ	Представление проектов и программ; призовое место в конкурсе проектов и программ	по факту
			Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Наличие программы воспитания	на квартал
			Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью		
			Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	30 б	
			Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	До 20 б	на квартал
			Осуществление дополнительных работ: за ведение документации, за сопровождение детей на мероприятия и др.	Качественно, своевременно, без замечаний	
			Наличие дополнительных работ	От 5 до 30 б	по факту
			Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	До 30 б	ежемесячно
			Наличие мероприятий		

	образовательного процесса, достижения детей	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	обеспечение работы в соответствии с планом	на месяц по факту
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, инструктор физического воспитания и др.	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	До 20 б	на месяц по факту
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	по факту
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КПМО, сайт и др.) устанавливается при отсутствии замечаний: • в системе • разовое участие	на месяц на месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство одним учащимся, объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	по факту
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижения ребенка	Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	на квартал
		Разработка индивидуальной программы достижения ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	на квартал

Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	До 40 б	на полугодие
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы, психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа, комиссии по распределению стимулирующих выплат.	обеспечение работы в соответствии с планом	До 20 б	по факту
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	От 5 до 15 б	по факту
Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 50%	разовое участие	До 5 б	по факту
		100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	До 10 б	на квартал
		Проверка наполняемости. Наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	До 20 б До 10 б До 5 б	на квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	До 20 б До 10 б До 5 б	на месяц

			<p>Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)</p> <p>Школьный Муниципальный Краевой Федеральный и международный</p>	<p>До 5 б До 10 б До 15 б До 20 б</p>	на месяц
<p>Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах</p>	<p>участие в мероприятии краевого перечня</p> <p>ведение портфолио учащихся</p>	<p>Документально подтвержденное участие</p> <p>Наличие портфолио</p>	<p>До 10 б за одно мероприятие</p> <p>3 б за одного учащегося</p>	на месяц	на месяц
<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми</p>	<p>Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности</p>	<p>Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень</p> <p>Опубликованная статья (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет</p>	<p>До 10 б До 15 б До 20 б</p> <p>До 10 б (за единицу)</p>	на месяц	на месяц
<p>Организация деятельности детских объединений, организаций</p>	<p>постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ</p>	<p>Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей</p>	<p>До 10 б (за одно мероприятие)</p>	на месяц	на месяц
		<p>Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам</p> <p>Школьный Муниципальный Краевой</p>	<p>До 10 б До 15 б До 20 б</p>	по факту	

	<p>Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды</p> <p>Осуществление дополнительных работ: за ведение документации, за сопровождение детей на мероприятия и др.</p> <p>Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей</p>	<p>Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов</p> <p>Наличие дополнительных работ</p> <p>открытые мероприятия, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.</p>	<p>0</p> <p>Качественно, своевременно, без замечаний</p> <p>наличие мероприятий</p>	<p>До 20 б</p> <p>От 5 до 30 б</p> <p>До 30 б</p>	<p>на квартал</p> <p>по факту</p> <p>ежемесячно</p>
Выплаты за качество выполняемых работ					
	<p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p>	<p>Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми</p> <p>Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей</p>	<p>Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)</p> <p>Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста</p>	<p>До 10 б (за хотя бы одну единицу)</p> <p>До 5 б (за одного учащегося)</p>	<p>на квартал</p> <p>на квартал</p>
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
<p>Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская</p>	<p>Выстраивание взаимодействия с учреждениями</p>	<p>Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров</p>	<p>100%</p>	<p>До 30 б</p>	<p>На квартал</p>

	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболеваний учащихся	Отсутствие динамики увеличения хронических и сезонных заболеваний учащихся	На квартал До 30 б
	Создание здоровьесохраниющей среды в учреждении	Создание и реализация программы "Здоровье"	Выплаты за качество выполняемых работ Проведение дней здоровья раз в чет	На квартал До 15 б
Отчеты исл ий				На год До 30 б
верть				На квартал
при выполнении поставленных задач				До 20 б
ии:				Ежемесячно
Административно-вспомогательный персонал;	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
заместитель директора по АХЧ,	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации КИАСУО Школьный сайт	
делопроизводитель, секретарь,	здоровьесохраниющей среды в учреждении	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролируемых для называемых органов	Отсутствие предписаний органов	
специалист по кадрам, техник,	здоровьесохраниющей среды в учреждении	Отсутствие предписаний органов	Устранение предписаний в установленные сроки	
делопроизводитель,	здоровьесохраниющей среды в учреждении	Отсутствие предписаний органов	Устранение предписаний в установленные сроки	

лаборант, инженер по ТБ, диспетчер образовательного учреждения, ответственные за безопасность детей при перевозке (сопровождающие), председатель профкома, завхоз	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	До 30 б	на месяц по факту
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	До 30 б	ежемесячно
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	До 30 б	на месяц
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	До 20 б	на месяц
	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	До 10 б	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	До 10 б	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного	участие в работе аттестационной комиссии, предметной экзаменационной комиссии, экспертной комиссии,	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	От 5 до 15 б	по факту

процесса	психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа, комиссии по распределению стимулирующих выплат				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	До 30 б		на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционалирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	До 30 б		на месяц
	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	До 30 б		на месяц по факту
Оперативность	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	До 30 б		на месяц по факту
Осуществление дополнительных работ: за ведение документации, за расписание, за протоколы педсоветов, за подвоз детей, работа профкома.	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	От 2 до 30 б		на месяц
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	До 10 б		на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					

Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов (организация питания)	соблюдение регламентов		До 50 б	на месяц по факту			
		Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	1 предложение			До 10 б	на месяц	
	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов			1 проект	До 50 б			на месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом			0	До 40 б			на квартал
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Устранение предписаний в установленные сроки			До 20 б	на квартал	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
Шеф-повар, повар, подсобный рабочий	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний			на квартал		
			Выплаты за качество выполняемых работ					

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	До 40 б	на месяц
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по ОСД, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	До 30 б	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	До 10 б	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	До 30 б	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	До 30 б	на месяц
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	До 10 б	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	До 20 б	на квартал	

		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	До 20 б	на квартал
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году		наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	До 20 б	на год

	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	До 30 б	на год
Водитель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение БДД Соблюдение инструктажей, положений.	Отсутствие аварий, нарушений правил БДД, обеспечение санитарного режима транспортного средства.	Отсутствие замечаний	до 20 б 1 раз в месяц	на месяц
		Отсутствие жалоб, замечаний со стороны надзорных органов в ходе перевозки учащихся.	Отсутствие замечаний	до 40 б 1 раз в месяц	на месяц
	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	Уборках, субботниках, погрузочно – разгрузочных работах.	наличие	до 5 б 1 раз в месяц	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ведение документации (путевые листы и т.д.)	Отсутствие замечаний по ведению документации.	Отсутствие замечаний	до 5 б 1 раз в месяц	на месяц
		Сохранность транспортного средства		до 10 б 1 раз в квартал	

Стимулирующие выплаты

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов	Периодичность выплат
		Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5	6
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	До 30 б	1 раз в квартал
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие работы по обработке и предоставлению дополнительной информации	Без замечаний	От 10 б до 20 б	ежемесячно
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	От 10 до 20 б	ежемесячно
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	До 20 б	1 раз в квартал
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	До 30 б	ежемесячно
Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	участие воспитанников в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня: международный и федеральный уровень	До 20 б за одну работу	по факту участия	

			краевой уровень муниципальный уровень уровень ОУ наличие победителей и призеров: международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	До 15 б До 10 б До 5 б До 15 б До 10 б До 5 б	по факту участия
	Заочное представление результатов на конференциях, конкурсах и т.д. различного уровня (повторно с той же работой)		Международного и федерального уровня Краевого уровня Муниципального уровня Уровень ОУ	5 б за одну работу 4б 3 б 2 б	по факту участия
			наличие победителей и призеров: международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	До 10 б До 10 б До 5 б	по факту участия
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными воспитанниками	Участие в конкурсах различного уровня, включая интеллектуальные, развивающие и др.		Международного и федерального уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 15 б До 10 б До 5 б 3 б	по факту участия
			Победа в конкурсах международного и федерального уровней; Регионального уровня; Муниципального уровня; Школьного уровня.	До 20 б До 15 б До 10 б До 5 б	по факту участия
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)		обеспечение работы в соответствии с планом в системе	До 20 б	в месяц
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии,		постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	от 5 до 15 б	по факту

		психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа, комиссии по распределению стимулирующих выплат			
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий, техническое и программное обеспечение	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КПМО, сайт и др.) устанавливается при отсутствии замечаний: • в системе • разовое участие	До 20 б До 10 б	на месяц по факту	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	До 30 б	ежегодно	
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 70% до 100% от 50% до 70%; от менее 50%	До 20 б До 10 б 5 б	на месяц	
Стабильность и рост качества обучения и воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу воспитанников	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня	Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия) % участвующих от общего числа обучающихся от 50% до 100% от 40% до 30% от 20% до 10% менее 10%	До 20 б	на месяц	
	Участие курируемых воспитанников в краевых, всероссийских, международных конференциях, конкурсах	Ведение портфолио воспитанников наличие призеров и победителей	3б за одного До 10б за одного	на месяц на месяц	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	До 20 б	ежемесячно	

	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний учащихся	До 30 б	На год
Эффективность работы с родителями	наличие обеспокоенных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обеспокоенных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	До 20 б	ежемесяч но	
Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные мероприятия)	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные мероприятия)	высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 20 б	ежемесяч но	
посещаемость детей	посещаемость детей	не менее 1 мероприятия в квартал	До 10 б	1 раз в квартал	
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ: участие в проведении ремонтных работ в учреждении, за ведение документации, за сопровождение детей на мероприятия и др.	50% - 70%	5 б	ежемесяч но	
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	70%-80%	До 10 б	ежемесяч но	
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Наличие дополнительных работ: участие в проведении ремонтных работ в учреждении, за ведение документации, за сопровождение детей на мероприятия и др.	80%-100%	До 20 б	ежемесяч но	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Качественно, своевременно, без замечаний, постоянно	От 5 до 30 б	по факту	
		Постоянно	До 20 б	на квартал	
		наличие мероприятий	До 30 б	ежемесяч но	
		положительная динамика	До 30 б	ежегодно	

	<p>процесса</p> <p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>Разработка и реализация проектов и программ</p>	<p>Организация и проведение мероприятий в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:</p> <p>Школьного уровня муниципального уровня регионального уровня</p>	<p>До 10 б До 20 б До 30 б</p> <p>До 5 б До 10 б До 20 б До 30 б До 40 б</p> <p>До 20 б До 20б</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в квартал</p>
	<p>Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня</p> <p>Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников</p>	<p>Выступление на педагогических мероприятиях, форумах педагогов, одно выступление</p> <p>Презентация результатов работы в форме статьи, участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>Школьный уровень Районный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень</p> <p>Одна публикация (в зависимости от объема и уровня)</p> <p>За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>		
	<p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса</p>	<p>Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества</p> <p>участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности</p> <p>Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары,</p>	<p>отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения</p> <p>Внедрение инновационных технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов</p> <p>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих</p>	<p>До 30 б</p> <p>До 20б</p> <p>До 20 б</p>	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>1 раз в квартал</p>
Выплаты за качество выполняемых работ					

		самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	отчетов		
		Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий информационно- компьютерных технологий, интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	До 10б	1 раз в квартал
Высокий уровень профессионального мастерства педагогов	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, в работе профессиональных сообществ	Очное участие в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня Победы в очных профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня • Школьного уровня 	До 30б До 25б До 20б До 10б		по факту участия
		Выступление на конференциях, семинарах	Заочное участие в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня Победы в заочных профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Российского уровня • Краевого уровня • Муниципального уровня 	До 15б До 10б До 5б До 20б До 15б До 10б	по факту
Описание педагогического опыта	Выступление на конференциях, семинарах	Школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	До 10 б До 20 б До 30 б До 40 б		1 раз в месяц

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы Призовое место в конкурсе проектов и программ издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	До 30б До 15б До 20б	по факту по факту по факту
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн		наличие	До 20 б	на год

Виды выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителей

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		До 20%	
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Отсутствие предписаний надзорных органов Отсутствие травм, несчастных случаев До 20%	
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	До 10%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	До 10%	
		региональном		
		межрегиональном		До 15%
		всероссийском		До 25%
		международном		До 50%
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	До 30%	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность	Освоение образовательной программы по результатам	Качество обученности не ниже 70%	До 15%	

	деятельности учреждения	четвертных и годовых оценок обучающихся	
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	До 15%
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	До 5%
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	До 10%



Директор школы /И.С. Зайберг /