

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК школы

Ма Л.А. Мамаева

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

« 30 » января 2024г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Чернореченская
СОШ №2 им. В.Д. Солонченко»

Н.В. Воронович

(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« 30 » января 2024г

Приказ № 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

№ 50

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза Владимира Даниловича Солонченко»**

п. Новочернореченский, 2024г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза Владимира Даниловича Солонченко», находящегося
в ведении органа местного самоуправления в области образования**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чернореченская средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза Владимира Даниловича Солонченко», находящегося в ведении органа местного самоуправления в области образования (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа самоуправления в области образования», Постановления администрации Козульского района №48 от 30.01.2024г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования», и регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко» по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

2. Настоящее положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им.В.Д. Солонченко».

II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производиться с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ).

1. Заработная плата руководителей учреждений (заместителей) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

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

2. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителей (заместителей), производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год, в пределах фонда оплаты труда, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Фиксированное количество должностных окладов руководителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Козульского района для каждого учреждения в отдельности.

5. Должностные оклады руководителям устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений, находящихся в сельской местности, с количеством учащихся до 80 (в поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

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

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

6.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется

протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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

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

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

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

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

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко» оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;

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

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко» производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Директор школы

Н.В. Воронович

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная
школа №2 имени Героя Советского Союза Владимира
Даниловича Солонченко

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053 <*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего	9505

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

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

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4053
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

4. 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	9888

2 квалификационный уровень	10629
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
2 квалификационный уровень	10418

<*> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5431
	при наличии высшего профессионального образования	6854

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Контрактный управляющий со средним образованием <*> с высшим образованием <*>	6854
	8367
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями<***>	9505

<*>Приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»»;

<***>Введена [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 22.08.2023 N 669-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края».

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная
школа №2 имени Героя Советского
Союза Владимира Даниловича Солонченко»

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко» (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

где:

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории:	
1.1.	высшей квалификационной категории	25%
1.2.	первой квалификационной категории	15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
2.1.	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная
школа №2 имени Героя Советского
Союза Владимира Даниловича Солонченко»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
4	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5	выплата руководителям и специалистам за работу в сельской местности	25
6	водителям за ненормированный рабочий день	50

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя общеобразовательная
школа №2 имени Героя Советского
Союза Владимира Даниловича Солонченко»

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

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок (далее - Порядок), установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко» регулируют отношения, возникающие между муниципальным общеобразовательным учреждением (далее - Учреждения) и их работниками и распространяют свое действие на руководителей и работников образовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальным общеобразовательным учреждением (начального общего, основного общего, среднего общего образования) и их руководителями, и работниками, в связи с предоставлением руководителям и работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

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

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

4. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда

работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

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

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовой обязанности) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников государственных краевых государственных учреждений»

Работникам учреждения, 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, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях осуществления региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

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

8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за

исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

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 и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

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 и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

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

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ ОРГАНА
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

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

Должности (№ и наименование)	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов<*>
		наименование	индикатор	
1.Педагогические работники: учитель	I.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников, обучающихся	А. Участие воспитанников, обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	2.Организация коррекционных действий	А.Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении (в том числе ОВЗ)	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	3.Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах конференциях, турнирах и т.д.)	А.Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов конференций, турниров и т.д. Б.Наличие победителей, призеров, дипломатов	Мероприятие	
			Внутри учреждения	5
			Муниципальные	10
			Региональные	15
	4.Руководство и организация проектных творческих групп организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах	А.Реализация проекта и его представление:	Класс (группа)	2
			Внутри учреждения	5
			Муниципальные	10
			Региональные	15
			Федеральные	20
		Б.Участие учреждения в конкурсе проектов	Внутри конкурса	4
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
В.Наличие проектных или творческих групп (наличие подтверждающих документов),			Внутри учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные	6
	Федеральные		8	

		(количество участников проектных и творческих групп – не менее 80% от общего числа обучающихся)		
7. Успешность внеурочной деятельности учителя по предмету	А. Доля обучающихся, посещающих дополнительные занятия по предмету (консультации по графику)		До 50%	5
			До 75%	10
			До 100%	15
8. Работа с детьми из неблагополучных семей (категория СОП, «группа риска»)	А. Организация индивидуальной профилактической работы		100% посещаемость занятий	15
			Наличие эффективной системы профилактики	10
			100% занятость детей из неблагополучных семей во внеурочной деятельности	15
			Разработка и реализация проектов, направленных на профилактику семейного неблагополучия	10
9. Работа по реализации законодательства об образовании	А. Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению		Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
10. Ведение профессиональной документации (рабочие программы, карты индивидуальных достижений и др.)	А. Полнота и соответствие нормативным документам		100%	10
11. Исполнительская дисциплина	А. Ведение документации, отчетности		Соблюдение сроков предоставления отчетности	5
	Б. Выполнение поручений		100%	15
	В. Участие в общественной жизни, в деятельности профсоюзной организации		(Субботники, торжественные мероприятия, спартакиада, ремонтные работы, оформление интерьера и др.)	30
12. Обеспечение методического уровня	Руководство объединениями педагогов		Обеспечение работы в соответствии с планом	20

организации образовательного процесса	(проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (далее - ПМПк)		
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	Постоянное участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк; подготовка отчетной документации	10
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	А. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	80 % участвующих от общего количества обучающихся	20
	Б. Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования)	- не ниже 30%;	30
	В. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего количества обучающихся)	20
		Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего количества обучающихся)	20
		Наличие призеров и победителей	20
	2. Уровень коммуникативной культуры в общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	А. Обоснованные жалобы на характер деятельности учителя	Отсутствие жалоб, отсутствие конфликтных ситуаций на уроках и занятиях
Б. Доля обучающихся, их родителей, положительно оценивших деятельность учителя		80% и более	5 15

	за период		
3. Обучение, стажировка, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности	А. Свидетельства, сертификаты, приказы о повышении квалификации	40-72 ч. 108ч Переподготовка Другой уровень	5 15 25 35
	Б. Выполнение дополнительных функций	Наличие локальных актов, подтверждающих выполнение дополнительных функций	30
4. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
5. Учет количества обучающихся в классе	Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	Количество, человек	2 за 1 обучающегося
III. Выплаты за качество выполняемых работ			
1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	А. Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	20
	Б. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (далее – ФГОС и ФООП)	Наличие программы в соответствии с ФГОС и ФООП	20
2. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	А. Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер	
		Школьные	3
		Муниципальные	5
		Региональные	10
		Федеральные	15
		Победитель	
		Школьные	5
		Муниципальные	10
3. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	А. Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	5
		Муниципальные	10
		Региональные	15
		Федеральные	20
	Б. Проведение	Внутри учреждения	5

		мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Муниципальные	10
			Региональные	15
			Федеральные	20
		В. Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	5
		Г. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС, ФООП и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	10
	Д. Участие и в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с деятельностью	Созданный проект программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	
4. Организация дистанционного обучения учащихся	А. Стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1	
5. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	А. Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, страничек сайта электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей общественности и др)	20	
6. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	А. Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	Реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	10	
	Б. Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПк в организации образовательного процесса	10	
	В. Включенность в	Количество	5 за	

		мероприятия учреждения	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия учреждения	каждого обучающегося
2.Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	А. Руководство-медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК), Советом профилактики	Работа МППК, Совета профилактики в соответствии с планом	20
		Б. Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	2. Реализация индивидуальных профилактических программ, планов для несовершеннолетних из неблагополучных семей (СОП, «группа риска»)	А. Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	100% Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	20
	3. Проведение восстановительных технологий, работа куратора случая	А. Реализация программ примирения	Восстановление детско-взрослых отношений	20
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	А. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение грантов			20	
Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			20	
Б. Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат		Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30	
В. Проведение консультаций,		Документальные подтверждения о	20	

		открытых занятий, семинаров, публикации в СМИ, в Интернете	проведенных мероприятий	
	2. Результаты коррекционно-развивающей работы	А. Доля обучающихся, включенных в развивающую работу, у которых наблюдается положительная динамика развития познавательной или эмоционально-волевой сферы	50-100%	5-20
	3. Результаты профилактической работы	А. Доля обучающихся, состоящих на учете	0чл	15
	4. Результаты профориентационной работы	А. Доля выпускников 9. 11 классов, продолживших обучение	80 100 %	10 15
	5. Обучение, стажировка, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности	А. Свидетельства, сертификаты, приказы о повышении квалификации	40-72 ч. 108ч Переподготовка Другой уровень	5 15 25 35
III .Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического и социального сопровождения воспитанников	А. Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
	2. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ОВЗ	А. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ (АООП)	Соответствие разработанных АООП требованиям стандарта для детей ОВЗ	10
		Б. Сопровождение детей с ОВЗ	Выполнение рекомендаций психолого-медико педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
		В. Включенность	Количество детей с	5 за

		детей с ОВЗ в общественные и внешкольные мероприятия	ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	каждого обучающегося
	3. Вовлечение обучающихся во внеучебную, внеурочную деятельность	А. Результативность участия обучающихся в исследовательской и проектной деятельности, внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах и др.) под руководством педагога-психолога и социального педагога	Внутри учреждения Муниципальные Краевые Федеральные	5 10 15 20
3. Педагогические работники: воспитатель	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, 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 представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	А. Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30
	2. Отсутствие правонарушений, совершенных	А. Отсутствие воспитанников, обучающихся,	Отсутствие воспитанников, обучающихся,	20

	воспитанниками, обучающимися	состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	
	3. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников, обучающихся (поведения и общения)	А. Отсутствие случаев нарушения дисциплины	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	30
	4. Результативность работы	А. Выполнение домашних заданий в соответствии с нормами	Отсутствие жалоб учителей и родителей по качеству выполнения домашних	5
	5. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	А. Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	Наличие плана-графика	5 баллов- систематическое применение 2 балла – использует периодически
		Б. Результативность работы по профилактике травматизма	Отсутствие жалоб и обращений родителей	5 баллов – отсутствие случаев травматизма
	6. Качественное ведение документации	А. Отсутствие замечаний по ведению документации.	отсутствие замечаний в аналитических справках	10
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1. Достижения воспитанников, обучающихся	А. Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся	30
			Ведение портфолио воспитанников, обучающихся	30
			Призовое место	20
	2. Организация здоровьесберегающей среды	Б. Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	20
	3. Эффективность работы по созданию коллектива	В. Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению,	Высокие показатели обучения воспитанников, обучающихся; отсутствие конфликтов	20

		эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке		
	4.Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД .	А. Вовлечение учащихся в дополнительное образование.	Соотношение количества обучающихся, вовлеченных в дополнительное образование к количеству обучающихся, посещающих ГПД	10
	5.Включенность в методическую работу	А. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др)	уровень школы уровень района уровень края	5 10 15
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	А. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	Наличие программы воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	30
		В. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
	2.Внедрение современных образовательных технологий	А.Использование ЭОР, наличие собственного информационного пространства		10
		Б. Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др	Наличие странички на сайте, в группах, выставленные материалы	10 5
	3.Создание элементов образовательной инфраструктуры	А.Пополнение предметно-развивающей среды		5
		Б. Эстетичность		5

		оформления		
4. Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, тьютор	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	А. Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	2. Полнота реализации дополнительной образовательной программы	А. Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартале	20
	3. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	А. Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	Наличие документов в соответствии с программой	10
		Б. Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие материалов, пособий	30
	4. Включение детей из неблагополучных семей в разноуровневые мероприятия	А. Участие в муниципальных, краевых, всероссийских конкурсах, соревнованиях	Наличие победителей и призеров мероприятий Муниципальных Краевых	10 20
	5. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	А. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	6. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	А. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Достижение воспитанников, обучающихся	А. Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-	% участвующих от общего числа обучающихся	10

		практических конференциях, конкурсах различного уровня	Призовое место	20
	2. Организация деятельности детских объединений, организаций	А. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20
	3. Непрерывное профессиональное образование	А. Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня; межрегионального уровня, российского уровня	Сертификат участника	10
15				
20				
Б. Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня		Диплом победителя	15	
				25
				40
		В. Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	10
	4. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД, СОП и др.	А. Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД, СОП и др.	За каждого обучающегося	2, но не более 20
	5. Организация деятельности с родителями обучающихся	А. Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	Не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
	6. Осуществление дополнительных видов работ	А. Участие в проведении краевых массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	5 за каждое массовое мероприятие, но не более 10
		Б. Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе	Временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15

		оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ		
	III. Выплаты за качество выполняемых работ			
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	А. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
	2. Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	А. Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
5. Учитель физической культуры, руководитель школьного спортивного клуба (ШСК) или руководитель кружка, группы, секции или инструктор по физической культуре	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Ведение профессиональной документации	А. Полнота и соответствие в части нормативных актов, регламентирующих работу ШСК, (устав или положение, приказ по ШСК, планы мероприятий на учебный год, расписание работы спортивных секций ШСК, статистические и иные отчеты в вышестоящие организации	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10
		Б. Полнота и соответствие в части нормативных документов, регламентирующих работу педагога (рабочая программа, журнал (письменный или электронный), отчетная документация.	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10
	2. Ведение или предоставление ответственному за сайт образовательной организации документации для размещения во	А. Соответствие перечню необходимых документов о деятельности школьного спортивного клуба, размещаемых на странице (вкладке)	отсутствие замечаний и актуальность информации	до 10

	вкладке школьного спортивного клуба на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	официальном сайте образовательной организации в сети Интернет		
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	А. Наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
	2. Организация спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	А. Проведение спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	за каждое мероприятие	0,5, но не более 20
	3. Организация деятельности с родителями обучающихся	А. Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1. Результаты обучающихся Организация работы по подготовке и выполнению норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	А. Достижения обучающихся на конкурсах (Всероссийский смотр-конкурс на лучшую постановку физкультурной работы и развития массового спорта среди школьных спортивных клубов)	муниципальный этап		
		участие	5	
		призер	7	
		победитель	9	
		региональный этап		
		участие	10	
		призер	13	
		победитель	16	
		всероссийский этап		
		участие	20	
		призер	25	
		победитель	30	
		Б. Достижения обучающихся в спортивных мероприятиях (Всероссийские	муниципальный этап	
			участие	5
призер	7			

	спортивные соревнования школьников «Президентские состязания», Всероссийские спортивные игры школьников «Президентские спортивные игры», «Всероссийские спортивные игры школьных спортивных клубов»)	победитель	9		
		региональный этап			
		участие	10		
		призер	13		
		победитель	16		
		всероссийский этап			
		участие	20		
		призер	25		
		победитель	30		
		В. Достижения обучающихся в социально значимых акциях, конкурсах, проектах:	муниципальный этап		
			участие	5	
			призер	7	
			победитель	9	
			региональный этап		
			участие	10	
	призер		13		
	победитель		16		
	всероссийский этап				
	Г. Достижения обучающихся в выполнении норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	20 – 34 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	20		
		35 – 50 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	35		
		Свыше 50 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	45		
		2.	А. Руководство командой выступающей очно на	Отсутствие жалоб	30
		Сопровождение учащихся (групп			

	школьного спортивного клуба или учащихся образовательной организации)	спортивно – массовых мероприятиях, социально значимых акциях, конкурсах, проектах		
	3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации спортивно – массовой, физкультурно – оздоровительной просветительской работы.	А. Тиражирование собственного педагогического опыта в конкурсах различных уровней среди педагогов школьных спортивных клубов	Дистанционное участие:	
Муниципальный уровень				
участие			5	
призер			7	
победитель			9	
Региональный уровень:				
участие			10	
призер			13	
победитель			16	
Всероссийский уровень				
участие			20	
призер			25	
победитель			30	
Очное участие:				
Муниципальный уровень				
участие			10	
призер			15	
победитель			20	
Региональный уровень				
участие			20	
призер	25			
победитель	30			
Всероссийский уровень				
участие	40			
призер	50			
1 победитель	60			
6. Учитель-логопед, учитель-дефектолог	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Работа в психолого-методико-педагогическом консилиуме учреждения	А. Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
		Б. Наблюдение за детьми в процессе обучения и самостоятельной деятельности для анализа динамики речевого развития	Посещение уроков, внеурочных занятий	10
	3. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	А. Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся,	Проведение одного мероприятия	10

		воспитанников учреждения			
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1. Результативность внеурочной деятельности воспитанников	А. Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2	
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2	
			Участие в одном районном, краевом мероприятии	5	
			Призовое место в районном, краевом мероприятии	10	
	2. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	А. Качество успеваемости обучающихся	50 – 65%	10	
			65 – 80%	20	
	3. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	А. Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 – 10%	20	
	4. Взаимодействие со специалистами (психологом, социальным педагогом, работниками здравоохранения)	А. Разработка совместных планов, обследований,	Наличие документов, подтверждающих факт взаимодействия	10	
	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
		1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	А. Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
Призовое место в конкурсе проектов и программ				15	
Выставление материалов, отражающих результаты работы, на сайтах				20	
7. Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	А. Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за выполнением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20	

		Б. Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	2. Взаимодействие с учреждениями и организациями	А. Разработка плана гражданской обороны учреждения, алгоритмов действий при ЧС	Наличие плана, согласованных алгоритмов	30
		Б. Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	3. Организация работы допризывной молодёжью	А. Проведение занятий по основам военной службы	Для 100% учащихся	20
		Б. Организация работы по военно-патриотическому воспитанию обучающихся (военно-спортивные игры, военные сборы)	80% и более	20
	4. Организация работы по соблюдению антитеррористической защищенности	А. Разработка плана, проведение инструктажей, контроль пропускного режима	Отсутствие замечаний контролирующих органов	20
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Достижения обучающихся, воспитанников	А. Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	10
			Призовое место	20
	III. Выплаты за качество выполняемых работ			
	1. Высокий уровень профессионального мастерства	А. Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, демонстрация их при проведении мастер классов, творческих отчетов	20
8. Методист	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	1.Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	А.Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1 более 1	30 80
	2.Профессиональные достижения педагогов	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия (призёр, победитель)	20 60
	3.Внедрение современных образовательных технологий	А.Использование учителями современных образовательных технологий	Демонстрация при посещении уроков, подготовка открытых уроков	30
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.Выполнение плана методической работы	А.Доля выполненных работ	80% 100%	5 30
	2.Эффективность управленческой деятельности	А.Уровень подготовки педагогических работников к аттестации	Соответствие должности Первая категория Высшая категория	5 10 15
		Б.Высокий уровень курсовой подготовки	Выполнение плана-графика	30
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Разработка проектов, методических материалов	А.Наличие собственных проектов, методических материалов	1 более 1	5 10
			2.Описание педагогического опыта	А.Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации
	3.Организация повышения профессионального мастерства педагогов	А.Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15
			2 раза в квартал	50
9. Советник директора по воспитанию и взаимодействию	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Вовлечение обучающихся в	А.Развитие воспитательной среды	По итогам анализа запросов участников	30

ю с детскими общественным и объединениями	социально полезную деятельность	образовательной организации	образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медицентр, туристический клуб и др.)	
		Б. Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организационных мероприятий	25
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов:	
			От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
		В. Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы иска»	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	10
			Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/образовательной организации/муниципалитета:	
			От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100

			обучающихся	
			Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием:	
			От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			Доля обучающихся, снятых с различных видов учёта:	
			От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	10
	2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	А. Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания,	20

			классными руководителями) по реализации программы воспитания	
		Б. Взаимодействие с социальными партнерами о вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником	10
		В. Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	15
		Г. Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	15
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ:	
			От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			Количество начальных классов,	10

			реализующих программу «Орлята России»		
		Д. Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива:		
			От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25	
			От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50	
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75	
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100	
			Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов.	10	
			Е. Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы:	
		От 1 до 25 % от общего числа обучающихся		25	
		От 26 до 50 % от общего числа обучающихся		50	
		От 51 до 75 % от общего числа обучающихся		75	
		От 76 до 100 % от общего числа обучающихся		100	
		Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся		25	
	3. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуально), творческой, физкультурно-спортивной деятельности,	А. Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)		Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня:	
				От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
				От 26 до 50 % от	50

	участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях		общего числа обучающихся	
			От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
	Б. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (*участники мероприятий подготовлены советником)	15	
	В. Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	10	
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствовании методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	А. Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	20	
	Б. Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности	15	
2. Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке	А. Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	10	

	программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)		
		Б.Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	15
		В. Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижения в профессиональных конкурсах:	
			Очно	30
			Заочно	15
		Дистанционно	15	
Г.Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	35		
Д. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	35		
10. Заведующий библиотекой, библиотекарь	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Создание системы работы по	А. Количество воспитанников,	80%	30

	повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения		
	2..Совершенство вание информационно-библиотечной системы учреждения	А. Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20.
	3.Организация обучающихся для пользования электронными библиотеками	А.Заключение договоров с организациями, предоставляемыми доступ к цифровым библиотечным ресурсам	Исполнение договоров	30
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1. Сохранность библиотечного фонда	А. Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	А. Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Б. Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Высокий уровень профессионального мастерства	А.Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, демонстрация их при проведении мастер классов, творческих отчетов	20
11. Секретарь-машинистка	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Ведение документации учреждения, своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	А.Полнота и соответствие требованиям	100%	30

	2.Обработка и предоставление информации, оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	А. Соответствие установленным требованиям	100%	30
	3.Участие в комиссии по закупкам, ведение протоколов, размещение информации на сайте	А.Своевременное выполнений поручений	100%	20
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	А.Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
	2.Оперативность	А.Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30
	3.Осуществление дополнительных работ	А.Наличие дополнительных работ	постоянно	20
		Б.Большой объём подготовки документов в процессе изменения уставных документов,внесения изменений в трудовые договора и др.	100%	30
	4. Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения	А. Отсутствие конфликтов в учреждении	Отсутствие конфликтов в учреждении	30
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Работа с входящей корреспонденцией	А.Подготовка ответов	своевременно	30
	2.Качество выполняемых работ	А.Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	3.Инициатива и творческий подход к работе	А.Предложения администрации по эффективной	1 предложение	10

		организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов		
		Б.Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		В.Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
	4. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	30
12.Лаборант	I.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	А.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	0	30
	II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Участие в мероприятиях учреждения	А.Проведение праздников для обучающихся, воспитанников	Постоянно	30
	2.Осуществление дополнительных работ	А.Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	III.Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.Благоустройство территории учреждения	А.Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30
13.Техник	I.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Ведение документации учреждения	А.Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	2.Обработка и предоставление информации	А.Отсутствие замечаний	0	10
	3.Внедрение современных средств автоматизации	А.Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного	50

	сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (краевая информационная автоматизированная система управления образованием (далее - КИАСУО))		сбора информации (1 база)	
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	А. Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Инициатива и творческий подход к работе	А. Предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	Одно предложение администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	10
		Б. Участие в реализации образовательных проектов	Один образовательный проект	50
		В. Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	Одно мероприятие любого уровня, в том числе обмен опытом	10
14. Повар	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	А. Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	2. Соблюдение требований СанПин при приготовлении пищи и содержании помещения пищеблока	А. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы нанекачественное приготовление пищи	0	30
Б. Положительные			Более 3-х	10

		отзывы о питании		
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1. Содержание в чистоте раковин, раздаточных столов, столового инвентаря и оборудования, хранилища для овощей, пищеблока и обеденного зала;	А.Отсутствие замечаний	0	20
	2. Содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;	А.Отсутствие замечаний	0	20
	3. Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок и приобретение необходимого инвентаря;	А.Выполнение заявок	От 80%	20
	4. Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	А. Снижение количества заболевших обучающихся, воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	5.Осуществление дополнительных работ	А.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	40
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	А. Высокий процент охвата детей горячим питанием	От 80 %	40
		Б. Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	40
15. Кладовщик, дворник, водитель, подсобный рабочий, гардеробщик, уборщик служебных (производствен ных)	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	А.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	50
		Б.Выполнение правил приёма, хранения и выдачи продуктов, других товаров	80-100%	30
		В.Отсутствие	0	30

помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		замечаний по обеспечению сохранности имущества		
		Г. Содержание территории, мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями	80-100%	30
		Д. Поддержание мебели, оборудования в исправном состоянии	80-100%	30
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Осуществление дополнительных работ	А.Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30
		Б.Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Разовые поручения	50
		В.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок , ремонтных работ	80-100%	50
		Г.Увеличенный объем работы при неблагоприятных условиях	80-100%	550
		Д.Выполнение работ по благоустройству территории(покос, обрезка деревьев и др.)	80-100;	50
	III. Выплаты за качество выполняемых работ			
1.Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	А.Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распорядков	Отсутствие фактов	30	
	Б.Качественное и своевременное оформление отчетности, журналов	80-100%	30	
	В.Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	80-100%	30	
	Г.Своевременное и	80-100%	30	

		качественное техническое обслуживание и текущий ремонт (систем отопления, канализации, систем вод оснабжения, транспортных средств)		
		Д.Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей	0	30

Размер персональных выплат работникам
МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	<p style="text-align: center;">выплата за опыт работы в занимаемой должности <*></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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% <ul style="list-style-type: none"> - от 5 лет до 10 лет; 15% - при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 25% - при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения; 30% - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 25% - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 30% <ul style="list-style-type: none"> - с выше 10 лет; 25% - при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 35% - при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения; 40% - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 35% - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 40% 	
2	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы	

	осуществляются:	
	- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке): - истории, биологии и географии; - физики, химии, иностранного языка; - математики; - русского языка и литературы; - начальных классов	5% 10% 15% 15% 15%
	- учителям работникам за классное руководство, <*>	2700 руб.
	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>: - кабинетами, лабораториями; - учебно-опытными участками, мастерскими, и спортивными залами	10% 20%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля
5.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

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

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

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

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

<****> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, в размере 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) 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 (далее - районный коэффициент и процентная надбавка).

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

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

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
МБОУ «Чернореченская СОШ №2 им. В.Д. Солонченко»

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

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

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя
общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза
Владимира Даниловича Солонченко»

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

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		1.2. обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками	- проведение ремонтных работ;	10%
			- своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	15%
		1.3. Эффективность финансово-экономической деятельности	Эффективное использование бюджетных средств	5%
1.4. Организация	осуществление	15%		

		подвоза учащихся к образовательной организации	подвоза в соответствии с требованиями	
		1.5. Информационная открытость организации	- своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	5%
		1.6. Выполнение муниципального задания	Выполнено	5%
			Не выполнено	0%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения				
	2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	7%	
		федеральный уровень	10%	
	2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн	муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	10%	
		федеральный уровень	15%	
2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой		5%		
2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров,	1 мероприятие	10%		

		совещаний, конференций		
		2.5. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД	наличие	5%
			отсутствие	0%
		2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС "Навигатор" и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление, максимально - 25%
		2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с привлечением других учреждений	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата)	10%
		2.9. сетевое взаимодействие между образовательными организациями (при наличии договоров)	Наличие договоров	5%
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
		3.1. отсутствие	-	10%

		выпускников 9, 11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)		
Выполнение функций контрактного управляющего	3.2. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений		7%
	3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)		7%
	3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта		7%
	3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс. рублей		5%
от 10 - 30 тыс. рублей			10%	
свыше 30 тыс. рублей			15%	
Эффективность управления коллективом	3.6. отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	-		5%
	3.7. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-		5%

		3.8. Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	5%
Заместитель руководителя	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	А. Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		Б. Наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
		В. Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	2. Создание	А. Материально-	В соответствии с	

	условий для осуществления образовательного процесса	техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	лицензией	15%
		Б. Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		В. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		Г. Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
		3. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	А. Организации обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб
	Б. Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся,		Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%

		воспитанников		
4. Создание условий для занятия физической культурой и спортом	А. Доля обучающихся, занимающихся в школьном спортивном клубе	Доля обучающихся 30-50% от общего количества учащихся школы		10%
	Б. Доля обучающихся, участвующих в спортивно - массовых мероприятиях «Школьная спортивная лига», «Президентские состязания»	Не ниже 90%		10%
	В. Создание условий для детей, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, с ограниченными возможностями здоровья, для занятия физической культурой	100%		10%
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1. Обеспечение развития учреждения	А. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень		5%
		краевой уровень		7%
		федеральный уровень		10%
	Б. участие образовательной организации в проектах	муниципальный		5%
		краевой уровень		7%
		федеральный		10%
2. Обеспечение качества образования в учреждении	А. Показатели качества по результатам итоговой аттестации выпускников,	Средний балл по предмету не ниже 50%		15%

		контрольных срезов, итоговых контрольных работ (ГИА, ЕГЭ)		
		Б. Инновационная деятельность, ведение экспериментальной работы, создание методической площадки на базе образовательного учреждения	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		В. Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	15%
		Г. Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%
3. Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	А. Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1 – 2% от общей численности	15%	
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1. Результативность деятельности учреждения	А. Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Свыше 70%	10%	
		50 - 69%	7%	
		30 - 49%	5%	
	Б. Реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	15%	

		В. Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		Г. Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%
2. Эффективность управленческой деятельности	А. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления		15%
	Б. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0		10%
	В. Отсутствие нарушений трудового законодательства	0		5%
3. Управленческая культура	А. Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации		10%
	Б. Эффективность реализуемой кадровой	Оптимальность штатного расписания,		5%

		политики	стабильность кадрового состава	
		В. Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Доля педагогических кадров, повышающих квалификацию (1 раз в 3 года в объеме не менее 108 часов) не ниже 60%	5%

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя
общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза
Владимира Даниловича Солонченко»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2	- от 1 года до 5 лет;	5%
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;	15%
	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;	20%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	20%
3	- от 5 лет до 10 лет;	15%
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;	25%
	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;	30%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	30%
4	- с выше 10 лет;	25%
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;	35%

	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;	40%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	40%
5	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	20%

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

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Чернореченская средняя
общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза
Владимира Даниловича Солонченко»

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	170%
		от 99,1% до 100%	200%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт;	выполнен в срок качественно, в полном объеме	200%
	Капитальный ремонт		250%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	200%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	200%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	300%
		Федеральные	290%
		Межрегиональные	280%
		Региональные	270%
		Внутри учреждения	260%

Директор

Н.В. Воронович