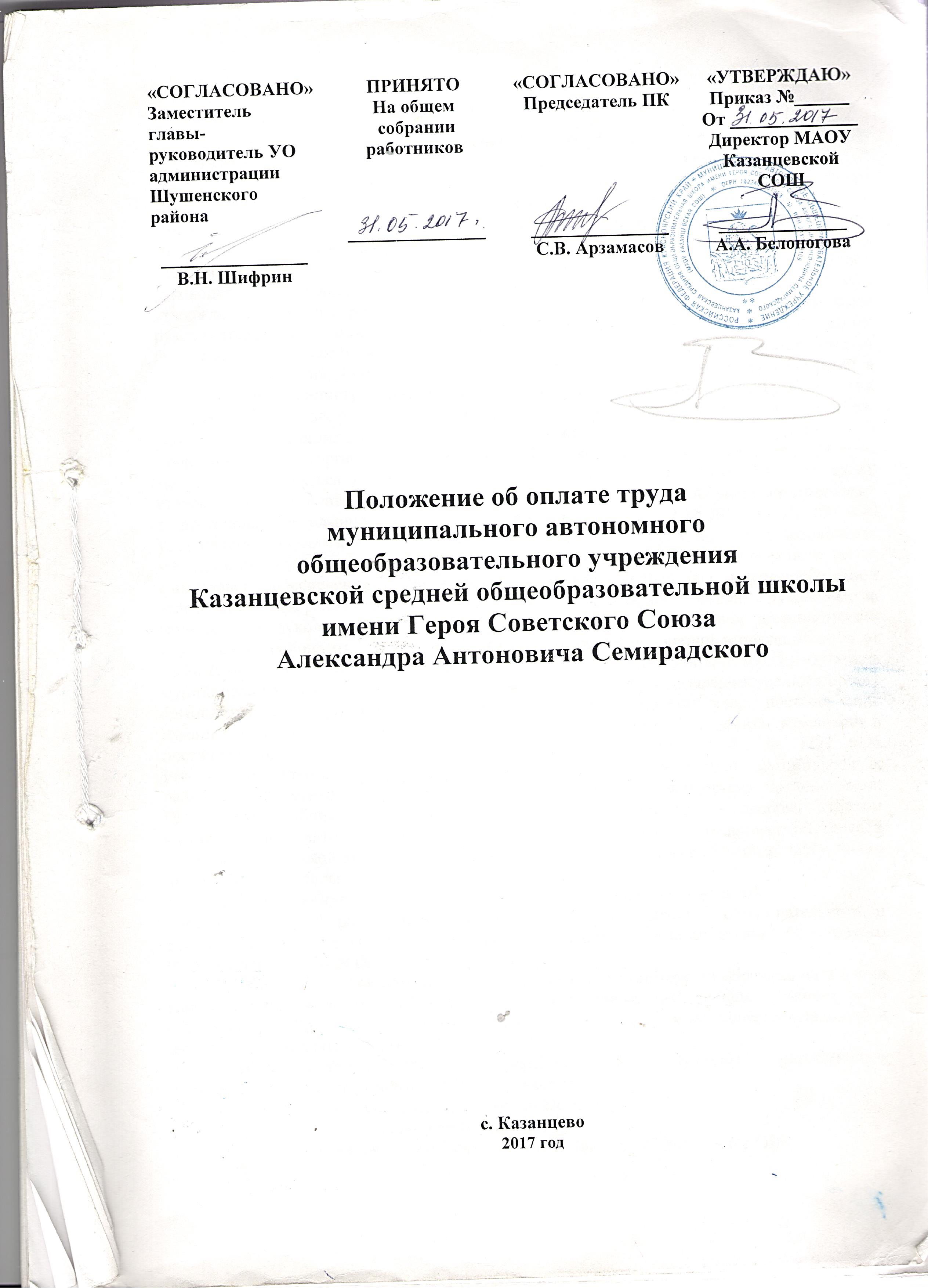
****

1. **Общие положения**
2. Данное Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением администрации Постановление от 24.01.2017 г. № 53 Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей районных муниципальных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), Постановление от 24.01.2017 г. № 52 Об утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров районных муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений и предоставления указанными лицами данной информации, Постановление от 23.01.2017 г. № 49 О внесении изменений в постановление администрации Шушенского района от 29.10.2014 № 1271 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Постановление от 02.03.2017 г. № 181 О внесении изменений в постановление администрации Шушенского района от 24.10.2017 г. № 53 «Об установлении заработной платы руководителей районных муниципальных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)», постановлением администрации Шушенского района от 21.09.2015 г. № 852 « О внесении изменений в постановление от 21.10.2014 г. № 1222 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных учреждений, подведомственных органу администрации шушенского района в области образования», постановление администрации шушенского района от 26.12.2016 г. № 855 «О внесении изменений в постановление администрации Шушенского района от 20.10.2014 г. № 1222 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования», Коллективным договором, Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения Казанцевской средней общеобразовательной школы (далее по тексту Школа), локальными актами, должностными инструкциями Школы.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

1. Школа является инновационной площадкой Министерства образования и науки Красноярского края. Данный статус в соответствие с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» дает право осуществлять экспериментальную и инновационную деятельность.

Школа является статусным учреждением по следующим направлениям инновационной и экспериментальной деятельности:

* Пилотная школа по введению ФГОС ООО.
* Базовая школа по организации КСО.
* Разворачивает деятельность по введению ФГОС для детей с ОВЗ

1. Работая в инновационном режиме, все работники школы находятся в постоянном развитии, выполняя различные функции, постоянно осваивая новые профессиональные позиции, реализуя свои разносторонние способности. Их деятельность выходит за рамки функциональных обязанностей. Многофункциональность работника снижает риск стагнации узкопрофильного специалиста, что способствует развитию инновационного образования, направленного на повышение качества и получение высоких образовательных результатов.
2. Инновационная образовательная программа школы определяет результаты, условия и содержание образования, разрабатывается на основе

* примерных основных образовательных программ, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
* дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей;
* образовательных потребностей и запросов обучающихся и их родителей;
* материалов, обеспечивающих духовно-нравственное развитие, воспитание, качество подготовки обучающихся, создание безопасных и комфортных условий (целевые программы, проекты).

1. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая устанавливается с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения представительного органа работников.

1. Заработная плата устанавливается работнику Школы на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего Коллективного договора, настоящего Положения, не противоречащих действующему законодательству.
2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Школы - профсоюзного комитета.
3. Школа в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.
4. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1. Заработная плата работников Школы увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.
2. Для работников Школы, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.
3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным

работникам устанавливаются директором Школы 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 минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников автономного учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

**II. Механизм формирования заработной платы работников Школы**

1. Заработная плата работника Школы формируется, исходя из занимаемых должностей, профессиональных позиций, интенсивности, качества и результативности труда.
2. Любой работник школы может совмещать несколько должностей согласно утвержденному штатному расписанию с учетом профессионального уровня, действуя в соответствии с должностными инструкциями при условии выполнения всех функциональных обязанностей. Назначение на должности осуществляет директор. Педагогическая нагрузка учителя и педагога дополнительного образования определяется учебным планом и профессиональным уровнем работника школы, устанавливается тарификацией и утверждается директором. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию учителя и педагога дополнительного образования с обязательным уведомлением работника за два месяца и утверждается приказом директора.
3. Совмещение должности учителя, педагога дополнительного образования,

заместителя директора с функцией классного руководителя, воспитателя группы продленного дня возможно при высоком уровне профессиональной компетентности работника школы.

1. Любой педагогический работник школы имеет право на увеличение

минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов в соответствии с приложением 2 к данному Положению.

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

* коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
* коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

К=К1 + К2

где:

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с

приложением № 2 пункта 1 настоящего Положения;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с

приложением 2 пункта 2 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%;

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

К2=01 /Оокл х 100%,

где:

01 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для

установления повышающих коэффициентов;

^окл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

01 = 0 — Огар — Остим — Оотп

где:

О - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

^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;

^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;

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

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

1. Любой работник школы имеет право на компенсационные выплаты в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работником.
2. Любой работник школы имеет право на стимулирующие надбавки и доплаты за успешное и качественное выполнение сложных работ, высокую результативность, интенсивность и личный вклад в результаты всего педагогического коллектива школы, развитие системы образования Шушенского района, Красноярского края, России, на персональные выплаты, выплаты по итогам работы.
3. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в соответствие с разделом VII настоящего Положения.
4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной

платы установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями».

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

1. Почасовая оплата труда работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Школе применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
* при оплате за педагогическую работу специалистов Школы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

* для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю - учителю, педагогу дополнительного образования;
* для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю - музыкальному руководителю,
* для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю - воспитателю ГПД, тренеру- преподавателю
* для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю - педагогу-психологу.

(т.е. педагогические работники с нагрузкой 18 часов в неделю, 24, 30, 36 часов в неделю и т.д.) по следующей формуле:

Чп = О \* (1 + (П+К)/ 100%)Ш \* 4,3 Чп - размер доплаты за один час, руб.;

О - оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку);

П - сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, % (в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику ( опыт);

К - сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % (выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющих от нормальных; выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными особыми условиями труда);

Н - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы;

4,3 - среднее число недель в месяце.

1. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для работников определяется по

следующей формуле:

Чд = (О\*Р/100%)/Д, где Чд - размер доплаты за один день работы, руб.

О - оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

Р - коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой

работы, % (определяется по договоренности с работником).

Д - количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

1. Работнику при совмещении должностей производятся стимулирующие выплаты как по основной, так и по совмещаемым должностям.
2. При совмещении профессий работнику производятся персональные выплаты за проверку тетрадей, за стаж работы и т.д.
3. **Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера**
4. Оплата труда директора Школы осуществляется в соответствие с Постановлением от 24.01.2017 г. № 53 Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей районных муниципальных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера) об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

* должностной оклад;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

1.При установлении условий оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Школы необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 5 настоящего раздела, при условии выполнения директором, заместителем директора, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

1. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливаются директором Школы на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.
2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера Школы формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению № 12 к настоящему Положению.
3. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Приложением 7 настоящего Положения.
4. **Другие вопросы оплаты труда**
5. Размер средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от предпринимательской и 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.
6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Школой на выплаты стимулирующего характера, заработной платы работникам Школы, директору, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 11 раздела I настоящего Положения. Направленные средства на выплаты стимулирующего характера директору Школы производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.
7. Стимулирование работников за счет средств от приносящий доход деятельности

производится в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

1. **Виды, условия, размеры выплат стимулирующего характера и порядок их**

**установления**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
2. Работникам Школы по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой 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.

1. Виды выплат отвечают уставным задачам Школы.
2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
3. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат Школы ежемесячно, ежеквартально или на год и утверждаются директором.
4. Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией, состав которой утверждается директором Школы, на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МАОУ Казанцевской СОШ и утверждается директором Школы.
5. Комиссия Школы по установлению стимулирующих выплат при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Школы согласовывает с первичной профсоюзной организацией Школы.
6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере (на основании баллов).

Балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (за интенсивность, важность, качество выполняемых работ) сроком на год, квартал или месяц, (за результативность работы) на 1 месяц в следующем порядке:

размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Школы, определяется по формуле:

С = С1 балла х Б1

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде (месяц);

С 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (месяц)

Б *[ -* количество баллов по результатам оценки труда работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц)

С

1 балла

(О

стим

Остим. рук-

П

О стим%) / 8ЦМ

Б 1

1=1

где:

О стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде (месяц);

О стим. рук. - плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора и главного бухгалтера Школы, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Школы в расчете на 1 квартал;

п - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц), за исключением директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;

О стим.% - плановый фонд стимулирующих выплат работников Школы (за исключением учителей, педагогов дополнительного образования), выплачиваемых в %

О стим. не может превышать ^ стим. 1

О стим. 1 = 0 зп — 0 гар. — 0 отп

где:

О стим. 1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться Школой на выплаты стимулирующего характера;

О зп - фонд оплаты труда Школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Школы на плановый период (месяц);

О гар. - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период (месяц), определенный согласно штатному расписанию;

О отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки,

переподготовки, повышения квалификации работников Школы на плановый период (месяц).

О

отп.

О баз. х N отп. / N

год

где:

О баз. - фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете на плановый период (месяц) без учета выплат по итогам работы;

N отп. - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Школе;

N год - количество календарных дней в плановом периоде (месяц).

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работников Школы определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.
2. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.
3. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Выплаты по итогам работы работникам Школы устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Школы выделяется в бюджетной смете Школы.
2. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада директора Школы.
3. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.
4. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются виды персональных выплат в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению. Персональные выплаты устанавливаются сроком на 1 год.
5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера, за исключением выплат по итогам работы устанавливаются директором Школы сроком на полугодие или год.
6. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются заместителям директора и главному бухгалтеру за календарный или учебный год, либо в течение учебного года за определенную проделанную работу, выполненную качественно и в срок.
7. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора и главному бухгалтеру по основаниям в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.
8. Заместителям директора Школы и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Школы.
9. Порядок установления и размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам автономных учреждений за счет приносящей доход деятельности Школы определяется согласно приложению 10 к настоящему Положению.
10. **Единовременная материальная помощь**
11. Работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
12. Единовременная материальная помощь работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы оказывается по решению директора Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
13. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Школы.
14. Выплата единовременной материальной помощи работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы производится на основании приказа директора Школы с учетом положений настоящего раздела.

**Приложение 1**

1. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 №16н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2 713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2 857 |
| 2 квалификационный уровень | | 3 170,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 4 687,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5 334,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 4 906,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5 587,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5 373,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 119,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5 880,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 699,0 |

1. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих  первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 013,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих  второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 831,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих  третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 202,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 051,0 |

3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 454,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 612,0 |

1. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 6 969,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7 491,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8 083,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих  второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 831,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5 457,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих  третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 5 897,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих  четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6 338,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7 343,0 |
| 3 квалификационный уровень | 7 907,0 |

**Приложение 2**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы | Предельное  значение  повышающего  коэффициента  процентов |
|  | За наличие квалификационной категории: |  |
| 1. | высшей квалификационной категории | 25 |
|  | первой квалификационной категории | 15 |
|  | второй квалификационной категории | 10 |
|  | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |  |
| 2. | для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35 |
|  | для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20 |

**Приложение 3**

**Выплаты компенсационного характера**

1. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации. На основании законодательства РФ и Красноярского края к заработной плате работников Школы устанавливается районный коэффициент в размере 30% и надбавка в размере 30% за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.
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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | За ненормированный рабочий день | 15\* |
| 2. | Выплата специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25 |
| 3 | педагогическим работникам, обучающим детей в классах коррекции, за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | **Приложение 4** | | | | | | | | | | |
| Должности |  | | Условия | | | | | | | | | Количество баллов (до) | Периодичность выплат | | |
| наименование | | | | индикатор | | | | |
| **Педагогические работники:**  **учитель** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся | | Участие учащихся в научно-практических  конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, школьной защите творческих работ и проектов учащихся (учебных и социальных), в проектных семинарах | | | | | | | Подготовка учащихся к конференциям (за 1 учащегося) | | 5 | ежемесячно | | |
| Представление результатов на конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, школьной Защите творческих работ и проектов, проектных семинарах (за 1 учащегося): | |  | 1 раз в месяц | | |
| Школьный уровень | | 5 |
| муниципальный уровень | | 10 |
| региональный уровень | | 15 |
| федеральный уровень | | 20 |
| Международный уровень | | 30 |
|  | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, кафедрами, районными методическими объединениями) | | | | | | | Обеспечение работы в соответствии с планом | | 10 | ежемесячно | | |
|  | | Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума, совета профилактики | | | | | | | Постоянное участие в комиссиях, подготовка планово-аналитической, отчетной документации | | 10 | ежемесячно | | |
|  | | наставническая работа | | | | | | | подготовка планово-аналитической, отчетной документации | | 10 | ежемесячно | | |
|
|  | Ведение профессиональной документации (рабочие программы, классные журналы, планы занятий) | | | Полнота и соответствие нормативным документам | | | | | | 100% соответствие | | 5 | ежемесячно | | |
|  | Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса | | | Организация внеурочной деятельности учащихся | | | | | |  | | 20 | ежемесячно | | |
| Сопровождение учащихся во время внеурочной деятельности (прогулки, экскурсии, поездки, в | | | | | | 1 экскурсия  Отсутствие несчастных случаев, сохранность контингента детей | | 5 | 1 раз в месяц | | |
| Организация образовательного тура за пределы района | | | | | | Творческий отчет учащихся | | 20 | 1 раз в месяц | | |
| Организация походов выходного дня, экспедиций (в соответствие с программой) | | | | | | Творческий отчет учащихся | | 20 | ежемесячно | | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Стабильность и рост  качества обучения,  положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | | Участие школьников в  школьных образовательных проектах, мероприятиях различного уровня | | | % участвующих от общего числа  обучающихся  до 20%  до 50%  до 100% | | | | | | 10  15  20 | | 1 раз в  месяц | |
|  | Наличие динамики в результатах обучения и воспитания | | Положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | | | Повышение качества обученности ученика.  Выполнение учащимися задач ИОП | | | | | | 20 | | ежемесячно в течение года | |
|  |  | | Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ЕГЭ) | | | Количество учащихся справившихся с ЕГЭ по предмету  Количество учащихся, получивших на ЕГЭ свыше 70 баллов (по математике базовый уровень за каждого на 4 и 5)  Количество учащихся, не справившихся с ЕГЭ | | | | | | (за каждого) 0,1б  2 балла  1 балл  - 2 балла | | ежемесячно в течение года | |
|  | | Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов ГИА-9) | | | Количество учащихся справившихся с ГИА в новой форме  Количество учащихся сдавших ГИА на «5», подтверждённое текущей успеваемостью  Количество учащихся, не подтвердивших результат текущей успеваемости (в сторону уменьшения, разрыв в 2 балла)  Количество учащихся, не справившихся с ГИА | | | | | | (за каждого)  0,1 балла  2 балла  -2 балла  (-0,5 балла) | | ежемесячно в течение года | |
|  | | Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ,  контрольных срезов) КР 4 кл | | | за каждого сдавшего ученика 0,5 балла  за каждого ученика  подтвердившего отличный результат | | | | | | за каждого)  0,5 балла  2 балла | | ежемесячно в течение года | |
|  | | Стабильные показатели по качеству обучения | | | 1 класс | | | | | | 10 | | ежемесячно в течение года | |
|  |  | | Положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | | | Повышение качества обученности ученика | | | | | | 3 | | ежемесячно в течение года | |
|  | | Участие обучающихся в интеллектуальных, творческих конкурсах, олимпиадах различного уровня | | | Доля участников конкурсов олимпиад от общего числа обучающихся  Не ниже 80% | | | | | | 5 | | 1 раз в месяц | |
|  | |  | | | Участие учащихся в олимпиадах:  за 1 призера  Районного уровня  Краевого уровня  Российского уровня | | | | | | 10  20  30 | | ежемесячно в течение года | |
|  | |  | | | За победителя олимпиад  Районного уровня  Краевого уровня  Российского уровня | | | | | | 20  30  50 | | 1 раз в месяц | |
|  | |  | | | Рейтинговые командные спортивные соревнования  Безопасное колесо, Кубок мужества, Победа, Лыжи, Волейбол, Баскетбол, Теннис, Футбол, Шахматы, 4-х борьбе, президентские тесты (+ личные призовое место в соревнованиях Безопасное колесо, Кубок мужества, Победа, Лыжи, Теннис, Шахматы, 4-х борьбе,  президентские тесты)  1, 2 и 3 места на районном уровне  1, 2 и 3 места на краевом (зональном) уровне.  За призовое место на российском уровне | | | | | | 5,4 и 3 балла  + 0,5 баллов  10,8 и 7 баллов + 2 балла  50 баллов + 10 баллов | | ежемесячно в течение года | |
|  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | Разработка и реализация проектов и программ | | | Реализация проекта, программы  • школьный уровень  • муниципальный уровень  • региональный уровень  • федеральный уровень  Призовое место в конкурсе проектов и программ:  • муниципальный уровень  • региональный уровень  • федеральный уровень | | | | | | До 20  До 25  До 30  До 40  До 50  До 20  До 30  До 40 | | 1 раз в месяц  по факту | |
|  | |  | | | Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:  школьного уровня  муниципального уровня  регионального уровня  федеральный уровень | | | | | | 3  5  10  15 | | 1 раз в месяц | |
|  |  | | Социальные проекты | | | Создан, защищён и реализован проект школьного уровня  Создан, защищён проект краевого уровня + реализован  Создан, защищён проект российского уровня + реализован | | | | | | За проект 2 балла  За проект 2 балла + 3 балла  За проект 3 балла + 4 балла | | ежемесячно в течение года | |
| Предъявление  результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | | Выступление на  педагогических мероприятиях, форумах педагогов, одно выступление | | | Школьный уровень  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень | | | | | | 2  3  7  10 | | 1 раз в  месяц  по факту | |
| Презентация результатов работы в форме статьи | | | Одна публикация (вне зависимости от уровня)  Региональный  федеральный или в Интернет | | | | | | 10 | | 1 раз в месяц  по факту | |
| Предъявление образовательных практик | | Уровень предъявления образовательных практик (мастерские, мастер-классы) | | | Школьный уровень  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень | | | | | | 5  10  20  30 | | 1 раз в месяц  по факту | |
|  |  | | Участие в работе экспертных групп | | | Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень | | | | | | 10  20  30 | | 1 раз в месяц  по факту | |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | | | за каждый проект, программу | | | | | | 20 | | ежемесячно в течение года | |
| Реализация инклюзивного образования | | Наличие детей с ОВЗ | | | Индивидуальный прогресс | | | | | | 20 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Реализация инклюзивного образования | | Наличие детей с ОВЗ | | | Индивидуальный прогресс | | | | | | 20 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации  образовательного процесса | | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | | | | Работа на школьном портале без замечаний, использование онлайн ресурсов, облачных технологий в образовательном  процессе | | | | | 10 | | ежемесячно | |
|  | | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | | | | Один из критериев: Наличие программы , организация Де на занятиях, метапредметные умения учащихся | | | | | 20 | | ежемесячно | |
|  | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности  Уровень предъявления образовательных практик | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | | 20 | | 1 раз в месяц | |
|  | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  Школьный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | | 10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
|  |  | | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | | 20 | | ежемесячно | |
| Выполнение другой значимой педагогической, методической, организационной работы | |  | | | | Качественно выполненная цикличная или разовая работа, направленная на решение задач школы | | | | | 100 | | 1 раз в месяц по факту | |
|
| **Педагогические работники:**  педагог-психолог,  социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Сопровождение учащихся в образовательном процессе | | Руководство психолого-медико-социальной службой, психолого-медико-педагогическим консилиумом, советом профилактики, деятельность уполномоченного по правам участников образовательного процесса | | | | Работа в соответствии с положениями и планом | | | | | 20 | | ежемесячно | |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | | Участие в работе | | | | Постоянно, без пропусков, участие в одной из комиссии, подготовка отчетной документации | | | | | 10 | | ежемесячно | |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | | | | Проведение одного мероприятия | | | | | 10 | | ежемесячно | |
|  |  | | Качественное проведение диагностических мероприятий | | | | В соответствие с планом | | | | | 20 | | ежемесячно | |
|  |  | | Обследование условий жизни опекаемых | | | | Акты обследования, отчеты | | | | | 20 | | Ежемесячно | |
| Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения | | Организация проведения плановой диспансеризации или медицинских осмотров учащихся | | | | 100% | | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Отсутствие предписаний контролирующих органов | | | | 0 | | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | | | | 20 | | ежемесячно | |
|
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся | | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (участие-10б, руководство проектным направлением- 20б) | | | | Реализация проекта, программы  • школьный уровень  районный уровень  • муниципальный  • региональный уровень  • федеральный уровень  Призовое место в конкурсе проектов и программ:  Районный уровень  • муниципальный уровень  • региональный уровень  • федеральный уровень  международный уровень | | | | | 10-20  15-25  20-30  30-40  40-50  10  15  20  30  40 | | ежемесячно  1 раз в месяц | |
|  | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | | | | 20 | | 1 раз в месяц | |
|  | | Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: школьного уровня муниципального уровня регионального уровня  федерального уровня | | | | | 10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся | | Снижение количества заболевших учащихся | | | | Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний учащихся | | | | | 10 | | ежемесячно | |
| Повышение мотивации к обучению | | Снижение пропусков без уважительной причины | | | | За 1% по Школе | | | | | 5 | | ежемесячно | |
|  | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | | Качество успеваемости обучающихся | | | | 50-65%  65-80% | | | | | 10  20 | | ежемесячно | |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | | Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | | | | 0-10% | | | | | 20 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Высокий уровень педагогического мастерства | | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся | | | | Отрицательная динамика возникновения конфликтов\*\* в течение учебного года | | | | | 5 | | ежемесячно | |
|  |  | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | | 20 | | ежемесячно | |
|  | | | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  школьный уровень  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | | 10  20  30  40  50 | | 1 раз в месяц | |
| Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | | 20 | | ежемесячно | |
|  | Создание безопасной и здоровье сохраняющей среды в учреждении | | Реализация целевой программы «Безопасная школа», проведение мероприятий в рамках программы | | | | за одно мероприятие | | | | | 20 | | 1 раз в месяц | |
| **Педагогические работники:**  Воспитатель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Эффективная организация внеурочной деятельности в группах  продленного дня | | Разработка сценариев мероприятий и их проведение | | | | | | | 100% участие учащихся ГПД в мероприятии | | 10 | | ежемесячно а | |
| Разработка программ дополнительного образования и их реализация | | | | | | | 100% участие учащихся ГПД в 1 программе | | 20 | | ежемесячно | |
| Обеспечение занятости детей | | проведение с детьми занятий по подготовке домашних заданий, приобщение труду, воспитание этических и нравственных норм, привитие им санитарно-гигиенических навыков | | | | | | | постоянно | | 3 | | ежемесячно | |
| Организация работы по укреплению здоровья детей | | Ежедневные прогулки на свежем воздухе, организация подвижных игр, соблюдение температурного, светового режима и т.д. | | | | | | | отсутствие замечаний администрации Школы, надзорных органов | | 5 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся | | | | | | | 0 | | 6 | | ежемесячно | |
|  | Эффективность работы по созданию детского коллектива | | Социально-психологический климат в детском коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | | | | | | | Высокие показатели обучения учащихся (более 50%)  отсутствие конфликтов | | 15  5 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при  организации воспитательного процесса | | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания  Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | | | | Наличие программы воспитания  Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | 10  20 | | Ежемесячно  ежемесячно | |
|  | |  | | | | | | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  школьный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | 10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
| **Педагогические работники**  Преподаватель-организатор (ОБЖ), инструктор по физической культуре, Педагог ДО | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями | | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | | | | | | Обеспечение работы в соответствие с планом | | 20 | | ежемесячно | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | | | | | | 100% | | 20 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Достижения учащихся | | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | | | | | | | Доля участников от общего числа обучающихся  До 20 %  До 50%  До 100 % | | 10  15  20 | | ежемесячно | |
| Наличие победителей уровень  Школьный  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень  международный | | 5  10  15  20  25  30 | | 1 раз в месяц | |
|  | Организация деятельности детских объединений, организаций | | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ  Организация внеурочной Де | | | | | | | За каждый проект, программу, модуль | | 20 | | ежемесячно | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся | | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (участие – 10б, руководство проектным направлением – 20б) | | | | | | | Реализация проекта, программы  Школьный уровень  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень  Призовое место в конкурсе проектов и программ:  Районный уровень  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень  Международный уровень | | 10  20  30  40  10  15  20  30  40 | | Ежемесячно  1 раз в месяц | |
|  | |  | | | | | | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов  Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: школьного уровня  Муниципального уровня  Регионального уровня  Федерального уровня | | 20  10  20  30  40 | | 1 раз в месяц  1 раз в месяц | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | 20 | | ежемесячно | |
|  |  | |  | | | | | | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  Школьный уровень  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень | | 10  20  30  40  50 | | 1 раз в месяц | |
| **Педагог - библиотекарь** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Создание системы работы по повышению мотивации учащихся к чтению | | Количество учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | | | | | | | Не менее 80% | | 10 | | ежемесячно | |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | | Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | | | | | | | Наличие программы развития | | 10 | | ежемесячно | |
| Обеспечение учащихся учебниками в соответствии с утвержденным порядком | | | | | | | 100% | | 10 | | ежемесячно | |
| Соблюдение законодательства в области книгообеспечения | | | | | | | Отсутствие жалоб | | 3 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | | | | | | | менее 20% фонда | | 5 | | ежемесячно | |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся | | Проведение уроков информационной культуры | | | | | | | В соответствии с планом | | 5 | | ежемесячно | |
| Организация тематических выставок | | | | | | | Не менее 1 раза в месяц | | 2 | | ежемесячно | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, направленных на повышение эффективности деятельности библиотеки | | Разработка и реализация проектов и программ (участие – 106, руководство проектным направлением – 206) | | | | | | | Реализация проекта, программы  • школьный уровень  • муниципальный уровень  • региональный уровень  • федеральный уровень  Призовое место в конкурсе проектов и программ:  • муниципальный  • региональный уровень  • федеральный уровень  Международный уровень | | 10-20  20-30  30-40  40-50  15  20  30  40 | | ежемесячно  1 раз в месяц | |
|  |  | |  | | | | | | | Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:  школьного уровня  муниципального уровня  регионального уровня  федерального уровня | | 10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары,  самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | | 20 | | ежемесячно | |
|  |  | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства | | | | | 10 | | ежемесячно | |
|  | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | | 20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
|  | | Участие в конкурсах проектов | | | |  | | | | |  | |  | |
| **Учебно-вспомогательный персонал:**  Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, делопроизводитель, лаборант | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Ведение документации учреждения | | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | | | | 100% | | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Соблюдение законодательства | | Штрафы, взыскания, замечания | | | | 0 | | | | | 60 | | ежемесячно | |
| Обработка и предоставление информации | | Наличие замечаний | | | | 0 | | | | | 10 | | ежемесячно | |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | | Ведение баз автоматизированного сбора информации | | | | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | | | | | 50 | | ежемесячно | |
|  | Своевременная подготовка локальных нормативных актов Школы | | Соответствие нормам действующего законодательства | | | | 100% | | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Оформление документов для участия в муниципальных, краевых, федеральных программах, проектах, конкурсов | | Соответствие заданным нормам | | | | 100% | | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | | Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда | | | | Отсутствие замечаний | | | | | 10 | | ежемесячно | |
| Отсутствие производственных травм | | | | Отсутствие травм | | | | | 20 | | ежемесячно | |
| Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | | Оценивается по факту проведения занятий | | | | 1 занятие  Свыше 1 | | | | | 5  15 | | ежемесячно  ежемесячно | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | | | | стабильно | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Оперативность | | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | | | | | Постоянно | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Осуществление дополнительных работ | | Наличие дополнительных работ | | | | | постоянно | | | | 40 | | ежемесячно | |
| Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | | | | | 0 замечаний | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Инициативный подход к работе | | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | | | | | 1 предложение | | | | 10 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | | Подготовка ответов | | | | | Своевременно | | | | 30 | | ежемесячно | |
|  | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | | Обоснованные зафиксированные замечания | | | | | Отсутствие замечаний | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Создание в школе единых требований к оформлению документов, системы документооборота | | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | | | | | Соблюдение регламентов | | | | 30 | | ежемесячно | |
| Качество выполняемых работ  Инициатива и творческий подход к работе | | Отсутствие возврата документов на доработку | | | | | 0 | | | | 10 | | Ежемесячно | |
| Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | | | | | 1 предложение | | | | 5 | | 1 раз в месяц | |
| Участие в реализации образовательных проектов | | | | | 1 проект | | | | 10 | | ежемесячно | |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | | | | | 1 мероприятие | | | | 10 | | 1 раз в месяц | |
| **Педагог дополнительного образования** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Сохранность контингента обучающихся | | Стабильный состав объединения по годам обучения | | | | 100% | | | | | 5 | | ежемесячно | |
| Полнота реализации дополнительной образовательной программы, программы деятельности | | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы, выполнение программы деятельности | | | | 100% от запланированного в квартал | | | | | 5 | | ежемесячно | |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной  программы (по каждой программе | | Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | | | | наличие в соответствии с программой | | | | | 3 | | ежемесячно | |
|  | Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | | | | наличие материалов,  пособий | | | | | 5 | | ежемесячно | |
| Ведение профессиональной документации | | Полнота и соответствие нормативным актам, регламентирующим работу | | | | 100% | | | | | 3 | | ежемесячно | |
|  | | Своевременность сдачи документов | | | | В срок | | | | | 3 | | ежемесячно | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | | | Обеспечение работы в соответствии с планом | | | | | 10 | | ежемесячно | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Предъявление достижений обучающихся на конкурсных мероприятиях различного уровня | | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | | | | % участвующих от общего числа обучающихся  до 30%  30-50%  50-100% | | | | | 5  10  15 | | ежемесячно | |
| Наличие победителей (за 1 учащегося) | | | | школьный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень  международный уровень | | | | | 5  10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
|  | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах,  семинарах и других мероприятиях различного уровня | | Выступление на педагогических мероприятиях, одно выступление | | | | школьный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | | 5  10  20  30 | | 1 раз в месяц | |
| Предъявление образовательных практик | | Уровень предъявления образовательных практик | | | | Школьный  муниципальный  региональный  федеральный уровень | | | | | 10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
| Участие в работе экспертных групп | | | | муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | | 5  10  15 | | ежемесячно | |
| Осуществление дополнительных видов работ | | Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря | | | | Временные затраты со 100%  качеством  До 1 часа  До 2 часов  Свыше 2 часов | | | | | 2  4  6 | | ежемесячно | |
| Сопровождение учащихся на экскурсии, олимпиады, конкурсы | | | | Отсутствие нарушений норм и требований при перевозке детей | | | | | 2 | | ежемесячно | |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | | | | за каждый проект, программу | | | | | 5 | | ежемесячно | |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | | | | за каждого обучающегося | | | | | 1  2 | | ежемесячно | |
|  | Организация деятельности с родителями обучающихся | | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | | | | 1 раз в квартал  1 раз в месяц | | | | | 3 | | ежемесячно | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50 б, руководство проектным направлением – 20-50б) | | | | Реализация проекта, программы   * школьный уровень * муниципальный уровень * региональный уровень * федеральный уровень   Призовое место в конкурсе проектов и программ:   * муниципальный уровень * региональный уровень * федеральный уровень * международный уровень | | | | | 10-20  15-25  20-30  30 -40  15  20  30  40 | | Ежемесячно  1 раз в месяц | |
|  | | | | Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:  школьного уровня  муниципального уровня  регионального уровня  федеральный уровень | | | | | 10  20  30  40 | | 1 раз в месяц | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ:** | | | | | | | | | | | | | | |
| Результативность освоения содержания программы обучающимися | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) | | | | | | | 90-100% | | | 5 | | ежемесячно | |
|  | Создание условий  безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | | | | | | | 0 случаев | | | 5 | | ежемесячно | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | | | | | | | Использование при организации занятий информационно-компьютерных технологий, интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, облачных технологий, онлайн ресурсов | | | 5 | | ежемесячно | |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | | | | | | | Наличие программы | | | 20 | | ежемесячно | |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства,  использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | 20 | | ежемесячно | |
|  |  | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  школьный уровень  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | 10  20  30  40  50 | | 1 раз в месяц | |
| Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | | | | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | 20 | | ежемесячно | |
| **Заместители руководителя** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | | | | | в соответствии с лицензией | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | | | | | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| система непрерывного развития педагогических кадров | | | | | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | | | | организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья учащихся | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | | показатели качества по результатам итоговой аттестации учащихся | | | | Не ниже 50% | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | | | 10 | | | | ежемесячно |
|  | | | | победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | | | | 20 | | | | ежемесячно |
|  |  | | достижения обучающихся, в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | | наличие призеров и победителей | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| отсутствие правонарушений,совершенных обучающимися | | | | 0 | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | | Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | | | | Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания) | | | | наличие и реализация программ и проектов (за каждый проект, программу) | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| Результативность собственного участия в  профессиональных конкурсах и мероприятиях | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  школьный уровень  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | 10  20  30  40  50 | | | | 1 раз в месяц |
| **Педагог-организатор** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания | | Количество потребителей государственных услуг мероприятий | | | | 100% соответствие показателям государственного задания | | | | 20 | | | | ежемесячно |
|  | степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | | | | руководит организацией и проведением мероприятия | | | | 20 | | | | ежемесячно |
|  | | | | участвует в организации и проведении | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| Руководство  проектными и  творческими группами,  методическими  объединениями, кафедрами | | руководство  объединениями  педагогов  (проектными командами,  творческими группами,  методическими объединениями) | | | | обеспечение работы в соответствии с планом | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| Ведение  профессиональной  документации  (тематическое  планирование, рабочие  программы) | | полнота и соответствие  нормативным  регламентирующим  документам | | | | 100% | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | | | | | | | | | | | | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня. | | доклад, выступление, публикация, презентация | | | | школьный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | 5  10  20  40 | | | | 1 раз в месяц |
|  | Выполнение технических условий массового мероприятия | | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | | | | 90-100% | | | | 25 | | | | ежемесячно |
| Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | | | | сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | | | | 15 | | | | ежемесячно |
| Осуществление дополнительных видов работ | | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ | | | | временные затраты со 100% качеством  до 1 часа  до 2 часов  свыше 2 часов | | | | 5  10  40 | | | | ежемесячно |
| Сопровождение учащихся на экскурсии, олимпиады, конкурсы | | | | Отсутствие нарушений норм и требований при перевозке детей | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| Организация  деятельности  детских  объединений,  организаций | | постоянный состав, создание и  реализация  социальных  проектов, программ | | | | за каждый проект,  программу | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| Достижения обучающихся | | Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях (1 учащийся или команда) | | | | школьный уровень  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | 3  5  10  20  30 | | | | ежемесячно |
| Победа обучающихся в конкурсных мероприятиях | | | | наличие лауреатов, призеров и победителей конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций (за 1 учащегося или команду, ставших, призерами или победителями):  школьный уровень  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень  международный уровень | | | | 3  5  10  15  20  25 | | | | 1 раз в месяц |
|  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | Разработка и реализация проектов и программ (участие- 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б) | | | | Реализация проекта,  школьный уровень  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень  Призовое место в конкурсе проектов и программ:  районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень  международный уровень  Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:  школьный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | 10-20  15-25  20-30  30-40  40-50  10  15  20  30  40  10  20  30  40 | | | | ежемесячно  1 раз в месяц  1 раз в месяц |
|  | **Выплаты за качество выполняемых работ:** | | | | | | | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | | Участие в профессиональном конкурсе: | | | | Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | 20 | | | | ежемесячно |
|  | | | | Победа в конкурсе профессионального мастерства:  Школьный уровень  Районный уровень  муниципальный уровень  региональный уровень  федеральный уровень | | | | 10  20  30  40  50 | | | | 1 раз в месяц |
| Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары,самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | 20 | | | | ежемесячно |
|  | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | | Отсутствие несчастных случаев | | | | 0 случаев | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| **Обслуживающий персонал:**  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебного помещения, гардеробщик,  сторож, дворник | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | | | | Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, жалоб | | | | 20 | | | | ежемесячно |
| Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | | | | Отсутствие протоколов | | | | 10 | | | | ежемесячно |
| Ведение документации | | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | | | Отсутствие замечаний | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | | Качественная подготовка оборудования, костюмов к мероприятию | | | | Отсутствие замечаний | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| Осуществление дополнительных работ (не входящих в функциональные обязанности) | | Погрузочно-разгрузочные работы вручную, электромонтажные работы, работы по уборке помещений и пришкольной территории | | | | Временные затраты со 100% сохранностью имущества  До 1 часа  До 2 часов  Свыше 2 часов | | | | 10  15  30 | | | | ежемесячно |
|  | Благоустройство территории учреждения | | ландшафтный дизайн зеленой зоны | | | | Своевременная скашивание газонов, обрезка кустарника | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | | | | |
| Коммуникативная  культура | | Умение выстраивать  эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями Школы | | | | Отсутствие жалоб | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| Качественное выполнение функциональных обязанностей | | Выполнение требований пропускного режима | | | | Отсутствие случаев несанкционированного въезда автотранспорта на территорию школы, входа посетителей в здание школы и его филиалов | | | | 30 | | | | ежемесячно |
|  | | | | В случае необходимости своевременный вызов пожарной охраны, правоохранительных органов, аварийных служб, оповещение администрации школы | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| Обеспечение сохранности верхней одежды в гардеробе | | | | Отсутствие краж, жалоб на порчу одежды | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| Поддержание в чистоте и порядке рабочего места | | | | Отсутствие замечаний | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| Систематизация, несложный ремонт, подгонка костюмов | | | | Отсутствие замечаний | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| Чистота территории | | | | Своевременная уборка территории от мусора | | | | 30 | | | | ежемесячно |
|  | Соблюдение экологических требований | | | | Сортировка бытового мусора в контейнерах | | | | 30 | | | | ежемесячно |
| **Шеф-повар, повар, подсобный рабочий кухни** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Отсутствие предписаний контролирующих органов | | | | 0 | | | | До40 | | | | ежемесячно в течении года |
|  | | | | Устранение предписаний в установленные сроки | | | | До 20 | | | | 1 раз в месяц |
| Выплаты за  интенсивность и высокие результаты работы | |  | | | |  | | | | До 50 | | | | ежемесячно  в  течение года |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся воспитанников | | Снижение количества заболевших воспитанников | | | | Отсутствие вспышек заболеваний | | | | До 20 | | | | 1 раз в месяц |
| Выплаты за качество выполняемых работ | |  | | | |  | | | | До 50 | | | | 1 раз в месяц |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюда | | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | | | | 0 | | | | До 50 | | | | ежемесячно |

**Приложение 5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды и условия персональных выплат** | **Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности\*\*: |  |
|  | от 1 года до 5 лет | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение \*\*\* | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение \*\*\* | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*\* | 15% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»\*\*, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\* | 20% |
|  | от 5 лет до 10 лет | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение \*\*\* | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение \*\*\* | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*\* | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»\*\*, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*\* | 30% |
|  | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение \*\*\* | 35% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение \*\*\*при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*\* | 40%  35% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»\*\*, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\* | 40% |
| 2 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившими в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающими работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет с даты окончания учебного заведения | 20% |
| 3 | Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке): |  |
|  | Истории, биологии и географии | 5% |
| Физике, химии, иностранного языка | 10% |
| Математике | 20% |
| Начальных классов | 20% |
| Русского языка и литературы | 25% |
| 4 | Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя | 2700 руб. |
| 5 | Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры\*\*\*\*\* |  |
| Кабинетами, лабораториями | 10% |
| Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 6 | Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного клада) без учета повышающих коэффицентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

<\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством российской Федерации.

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

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

**Приложение 6**

**Размер выплат по итогам работы работникам** школы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Условия | | Балл, предельный размер |
| наименование | индикатор |  |
| Степень исполнения муниципального задания | % освоения муниципального задания по каждой муниципальной услуге | от 86,8% до 95%  от 95,1% до 100%  свыше 100% | 25  50  75 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

**Приложение 7**

**Виды и размеры персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1. | опыт работы в занимаемой должности\*: |  |
| от 1 года до 5 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»\*\* | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 лет до 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»\*\* | 15%  25%  30%  5%  30% |
| свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*\*  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения\*\*  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»\*\* | 25%  35%  40%  35%  40% |

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающихся коэффицентов.

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

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

**Приложение 8**

**Размер стимулирующих выплат по итогам работы заместителям директора, главному бухгалтеру Школы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Условия | | Предельный размер к окладу %(должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |  |
| Степень исполнения муниципального задания | % освоения муниципального задания по каждой муниципальной услуге | от 86,8% до 95%  от 95,1% до 100%  свыше 100% | 25  50  75 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

**Приложение 9**

**Порядок установления**

**и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру за счет приносящей доход деятельности**

* 1. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру за счет приносящей доход деятельности Школы предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.
  2. Заместителям директора и главному бухгалтеру Школы с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности Школы в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру Школы за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов Школы на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

3.Размер выплат стимулирующего характера за интенсивностьи высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру Школы за счет приносящей доход деятельности устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Школойв отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности  и качества труда | Условия | | Предельный размер %от доходов автономного учреждения |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| организация приносящей доход деятельности | доля доходов автономного учреждения к объему средств, предусмотренных на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9%  от 16% до 25,9%  от 26% до 30,9%  от 31% и выше | 0,5  1,0  1,5  2,0 |

**Приложение 10**

**Размер стимулирующих выплат за счет средств от приносящий доход деятельности**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **критерии** | **показатель** | **индикатор** | **Количество баллов** |
| 1 | Совершенствование учебно-методического комплекса реализуемой программ | Новые методические материалы, дидактические, методические пособия | Наличие изменений в УМК | 15 баллов |
| 2 | Системное ведение профессиональной документации | Наличие рабочей программы, системное заполнение журнала объединения, соответствие графика учебного процесса | Отсутствие замечаний к документам на конец месяца | 10 баллов |
| 3 | Сохранность количества потребителей услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения | Отсутствие соглашений о расторжении договоров | 25 баллов |
| Увеличение количества потребителей услуг | Договора об оказании услуг дополнительного образования | 2 балла за каждого обучающегося, но не более 10 |
| 4 | Предъявление результатов деятельности родителям обучающихся | Уровень подготовки обучающихся | Не менее одного открытого занятие в месяц | 5 баллов за 1 открытое мероприятие, но не более 15 |
| 5 | Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качество осуществляемой деятельности | Использование интернет ресурса для взаимодействия с родителями | Группа в глобальной сети | 3 балла |
| Наличие дополнительного ресурса | За каждый ресурс | 1 бал за 1 ресурс, но не более 8 |
| 6 | Удовлетворённость детей и родителей (законных представителей) качеством предоставляемой образовательной услуги | Отсутствие негативных отзывов со стороны детей, родителей (законных представителей) | Стабильный состав объединения | 20 |
| 7 | Обеспечение охраны труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся | Соблюдение норм техники безопасности | Отсутствие травматизма | 10 |