

ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок), в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

**III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и 9или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п\п | Виды компенсационных выплат | Размер выплат |
| 1. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).  | 20 |
| 2. | Педагогическим работникам 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 образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 3 | За ненормированный рабочий день | 15%\*\* |

"<\*\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов»;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

**IV. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4.1.2. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 4.2 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

4.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%

4.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

4.4. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 4.5. настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

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

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

Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%

4.5. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам и видам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, 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 ) устанавливается в размере согласно разделу **XVI** настоящего Положения.

**V. 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.**

5.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / 4,3\*Чу, где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

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

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

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

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

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

Сп = ФОТп / 4,3\*Чп, где

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

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

5.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

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

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

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

**VI. Минимальные размеры окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы работников Учреждения**

6.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

6.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставкизаработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | 3849 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 4053 |
| 2 квалификационный уровень | 4498 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 649 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 569 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 959 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 926 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 623 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8 683 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8 341 |
| при наличии высшего профессионального образования | 9 505 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  |
| 1 квалификационный уровень | 4053 |
| 2 квалификационный уровень | 4276 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4 498 |
| 2 квалификационный уровень | 4943 |
| 3 квалификационный уровень | 5431 |
| 4 квалификационный уровень | 6854 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4943 |
| 2 квалификационный уровень | 5431 |
| 3 квалификационный уровень  | 5961 |
| 4 квалификационный уровень | 7167 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4943 рублей.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

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

Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень | 9 888 |
| 2 квалификационный уровень | 10629 |
| 3 квалификационный уровень | 11467 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 4943 |
| 3 квалификационный уровень | 5431 |
| 4 квалификационный уровень | 6854 |
| 5 квалификационный уровень | 7742 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 5 квалификационный уровень | 8367 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8993 |
| 2 квалификационный уровень | 10418 |
| 3 квалификационный уровень | 11219" |

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 8367 |

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

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

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

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: О = Оmin + Оmin x К,

где:

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

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

К – повышающий коэффициент.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента, процентов |
| За наличие квалификационной категории: |  |
| высшей квалификационной категории | 25 |
| первой квалификационной категории | 15 |
| второй квалификационной категории | 10 |
| За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |  |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35 |

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 7.3 настоящего Положения;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 7.3 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

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

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – 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;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения»;

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

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

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

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности
в нем;

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

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

**VIII. Размер персональных выплат работникам Учреждения.**

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

8.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

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

8.3. 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.

Для педагогических работников устанавливаются следующие виды персональных надбавок:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу) [<\*>](#P2161) |
| Выплата за опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#P2162): |  |
| от 1 года до 5 лет | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#P2164) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#P2164) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*\*>](#P2164) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*>](#P2162), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 20% |
| от 5 до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#P2164) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#P2164) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*\*>](#P2164) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*>](#P2162), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 30% |
| свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#P2164) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#P2164) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*\*>](#P2164) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*>](#P2162), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 40% |
| Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения | 20% |
| Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке): |  |
| истории, биологии и географии | 5% |
| физики, химии, иностранного языка | 10% |
| Математики | 20% |
| начальных классов | 20% |
| русского языка и литературы | 25% |
| Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя [<\*\*\*\*>](#P2169) | 2700 руб. |
| Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры [<\*\*\*\*\*>](#P2172): |  |
| кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы [<\*\*\*\*\*\*>](#P2173) |
| в одном классе | 5000 руб. |
| в двух и более классах | 10000 руб. |

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

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

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

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

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

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

<\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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 нагрузки).

<\*\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

**IX. Выплаты стимулирующего характера**

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

9.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (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.

9.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 1.7 раздела I](#P88) настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

9.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

9.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

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

9.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

9.10. [Выплаты](#P785) за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения, определяются согласно разделу XII настоящего Положения.

9.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 9.10 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные разделом XII настоящего Положения. настоящего Положения.

9.12. 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 N 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 N 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 N 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 N 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.

9.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

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 учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](#P2194) выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

9.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

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

С = С1балла x Бi,

где:

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

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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



где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Qстимрук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

Qстим не может превышать Qстим1,

Qстим1 = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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

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

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод,

где:

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

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

9.12. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно разделу 12 настоящего Положения.

9.15. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

**Х. Единовременная материальная помощь**

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

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

10.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

10.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**XI. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | число баллов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств95% выделенного объема средств | 2550 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонтКапитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 2550 |
| 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 |

**XII. Стимулирующие выплаты**

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

**12.1.Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условия | Кол-во баллов  | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| **Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.** |
| Успешность учебной деятельности | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | Свыше 70%60-70% | 85 | На квартал |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | качество успеваемости (по результатам итоговых краевых контрольных работ, всероссийских проверочных работ, контрольных срезов) | Не ниже 60% | 5  | На год |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 5 | На месяц |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 5 | На месяц |
| Участие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в общешкольных и внешкольных мероприятиях | Количество детей с ОВЗ, участвующих в общешкольных мероприятиях | 2 за каждого обучающегося | На месяц |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | Не менее 70% от учащихся | 2 | На год |
| Сопровождение детей из социально неблагополучных семей | Сопровождение детей из социально неблагополучных семей | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 5 | На квартал |
| Включенность обучающихся из социально неблагополучных семей в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей, включенных в общешкольные мероприятия | 2 за каждого обучающегося | На месяц |
| Сопровождение опекаемых детей  | Сопровождение опекаемых детей  | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса, ведение документации | 20 | На год |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и.т.д.) | Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов(за 1 учащегося) | Внутри учреждения | 2 | Очное участие – на месяцОчное участие – на кварталДистантное участие - на месяц |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 5 |
| федеральные | 6 |
| Участие учащихся в предметных неделях, декадах | Не менее 70% учащихся | 2 | На месяц |
| Организация и проведение этапов муниципальных олимпиад, конкурсов, турниров и.т.д | Предоставление пакета заданий | Районный | 4 | На месяц |
| муниципальный | 5 | На месяц |
| Участие в комиссии по проверки олимпиадных, конкурсных работ, судейство спортивных соревнований | Внутри учреждения | 2 | На месяц |
| Районный | 4 | На месяц |
| муниципальный | 5 | На месяц |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | Участие в конкурсе проектов | Муниципальные | 4 | На квартал |
| Региональные | 6 |
| федеральные | 8 |
|  | Сопровождение учащихся на олимпиады, турниры, конкурсы, спортивные соревнования, ЕГЭ, ГИА и.т.д. | Выполнение всех требований безопасности, наличие положения и приказа на сопровождение | 2 (за мероприятие) | На месяц |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях). | Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и.т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)  | Учреждение:очное  | 5  | На месяц |
| Муниципальные:дистантноеочное | 510 |
| Региональные:дистантноеочное | 1015 |
| Федеральные:дистантноеочное | 1520 |
| Наличие победителей и призеров (за 1 учащегося) | Учреждение:очное  | 5 | На квартал |
| Муниципальные:дистантноеочное | 510 |
| Региональные:дистантноеочное | 1015 |
| Федеральные:дистантноеочное | 1520 |
| Организация работы в летний период | Выполнение обязанностей начальника (директора) оздоровительного лагеря дневного пребывания на базе школы | Выполнение всех требований к работе пришкольного лагеря с дневным пребыванием. Оформление документации. | 10 | На год |
| Организация внеурочной занятости учащихся в летний период | Выполнение всех требований к работе пришкольного лагеря с дневным пребыванием. Оформление документации. | 5 | на месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, и.т.п.). | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, и.т.п. | 5 | На год |
| Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения, аттестационной комиссии, экспертной комиссии, комиссии по НСОТ, ответственный по работе с одаренными детьми, ответственный за профориентационную работу, ответственный за волонтерское движение. | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации. | 5 | На год |
| Ведение документации | Ведение протоколов ( педсоветов, методсоветов, совещаний, управляющего совета, комиссии по НСОТ и т.п.  | Своевременное оформление протоколов, без замечаний. | 2 за каждый протокол, по факту | На месяц |
| Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива | работа с коллективным договором. | Своевременное оформление документов. | 5 | На год |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |  |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства (очное участие)  | *Призер:* |  | На квартал |
|  | Муниципальные | 10(за 1 конкурс) |
| Региональные | 15(за 1 конкурс) |
| федеральные | 20(за 1 конкурс) |
| *Победитель:* |  | На квартал |
| Муниципальные | 30 (за 1 конкурс) |
| Региональные |
| федеральные |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в изданиях (только печатные издания) | Муниципальные | 6(за 1 публикацию) | На месяц |
| Региональные | 8(за 1 публикацию) |
| федеральные | 10(за 1 публикацию) |
| Проведение мастер-классов, педагогических мастерских, педагогических советов, заседаний МО различного уровня, открытых уроков. | Внутри учреждения | 2(за 1 мероприятие) | На квартал |
| Муниципальные | 6(за 1 мероприятие) |
| Региональные | 8(за 1 мероприятие) |
| федеральные | 10(за 1 мероприятие) |
| Наставничество в отношении молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста,наличие приказа | 5 | На год |
| Участие в разработке и реализации программ, проектов, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью. | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения (печатное издание).Приказ о создании рабочей группы. | 5 | На квартал |
| Участие в работе окружных методических объединений, методических семинарах, педагогических конференциях, педагогических советах и.т.д.  | Посещение мероприятий, выступление | 3 (за мероприятие)5 (за выступление) | На месяц |
| разработка заданий к муниципальнымолимпиадам, конкурсам, играм (за каждый конкурс) | Муниципальные | 4 | На месяц |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных, школьного расписания | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайт, электронных дневников, журналов, баз данных. | Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 (за каждую базу, сайт, электронную систему и.т.п.) | На год |
| Работа по реализации законодательства об образовании. | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению. | Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 | На месяц |

**12.2. Педагогические работники: учитель**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условия | Кол-во баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники: учитель  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. |
| Успешность учебной деятельности | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | 50-60%Свыше 60% | 58 | На квартал |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, всероссийский проверочных работ,ОГЭ,ЕГЭ) | Качество знаний не ниже60%Качество знаний не ниже60%Не ниже среднего балла по городу | 15 | На год |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 5 | На месяц |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 5 | На месяц |
| Участие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в общешкольных и внешкольных мероприятиях | Количество детей с ОВЗ, участвующих в общешкольных мероприятиях | 2 за каждого обучающегося | На месяц |
| Сопровождение детей из социально неблагополучных семей | Сопровождение детей из социально неблагополучных семей | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 5 | На квартал |
| Включенность обучающихся из социально неблагополучных семей в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей, включенных в общешкольные мероприятия | 2 за каждого обучающегося | На месяц |
| Сопровождение опекаемых детей  | Сопровождение опекаемых детей  | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса, ведение документации | 20 | На год |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и.т.д.) | Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | Внутри учреждения | 2 | Очное участие на месяцОчное участие - на кварталДистантное участие - на месяц |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 5 |
| федеральные | 6 |
| Участие учащихся в предметных неделях, декадах | Не менее 70% учащихся | 2 | На месяц |
| Организация и проведение этапов муниципальных и федеральных олимпиад, конкурсов, турниров и.т.д.  | Предоставление пакета заданий | Районный | 4 | На месяц |
| муниципальный | 5 | На месяц |
| Участие в комиссии по проверки олимпиадных, конкурсных работ, судейство спортивных соревнований | Внутри учреждения | 2 | На месяц |
| Районный | 4 | На месяц |
| муниципальный | 5 | На месяц |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | Участие в конкурсе проектов | Муниципальные | 4 | На кварталНа кварталНа квартал |
| Региональные | 6 |
| федеральные | 8 |
| Сопровождение учащихся на олимпиады, турниры, конкурсы, спортивные соревнования, ЕГЭ, ГИА и.т.д. | Выполнение всех требований безопасности | 2 (за мероприятие) | На месяц |
|  |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях). | Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и.т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) за 1 участника | Учреждение:очное  | 5  | На квартал |
| Муниципальные:дистантноеочное | 510 |
| Региональные:дистантноеочное | 1015 |
| Федеральные:дистантноеочное | 1520 |
| Наличие победителей и призеров. (за 1 учащегося) | Учреждение:очное  | 5 | На квартал |
| Муниципальные:дистантноеочное | 510 |
| Региональные:дистантноеочное | 1015 |
| Федеральные:дистантноеочное | 1520 |
| Организация работы в летний период | Организация работы летнего трудового отряда  | Выполнение всех требований к работе летнего трудового отряда.  | 5 | На месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, и.т.п.). | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, и.т.п. | 5 | На год |
| Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения, аттестационной комиссии, экспертной комиссии, комиссии по НСОТ, ответственный за работу с одаренными детьми, ответственный за профориентационную работу, ответственный за волонтерское движение, инспектор по охране прав детства | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации. | 5 | На год |
| Ведение документации | Ведение протоколов ( педсоветов, методсоветов, совещаний, управляющего совета, комиссии по НСОТ и т.п..,  | Своевременное оформление протоколов, без замечаний. | 2 за каждый протокол, по факту | На месяц |
| Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива | работа с коллективным договором. | Своевременное оформление документов. | 5 | На год |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |  |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства ( в том числе дистанционных) | *Призер:* |  | На квартал |
|  | Муниципальные | 10 (за 1конкурс) |
| Региональные | 15(за 1конкурс) |
| федеральные | 20 (за 1конкурс) |
| *Победитель:* | 30 (за конкурс) | На квартал |
| Муниципальные |
| Региональные |
| федеральные |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в печатных изданиях | Муниципальные | 6(за 1публикацию) | На месяц |
| Региональные | 8(за 1публикацию) |
| федеральные | 10(за 1публикацию) |
| Проведение мастер-классов, педагогических мастерских, педагогических советов, заседаний МО различного уровня, открытых уроков. | Внутри учреждения | 4 (за1 мероприятие) | На квартал |
| Муниципальные | 6(за1 мероприятие) |
| Региональные | 8(за1 мероприятие) |
| федеральные | 10(за1 мероприятие) |
| Наставничество в отношении молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста, наличие приказа | 5 | На год |
| Участие в разработке и реализации программ, проектов, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью. | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения (печатное издание). Наличие приказа о рабочей группе. | 5 | На месяц |
| Участие в работе окружных методических объединений, методических семинарах, педагогических конференциях, педагогических советах и.т.д.  | Посещение мероприятий, выступление | 3 (за мероприятие)5 (за выступление) | На месяц |
| разработка заданий к олимпиадам, конкурсам, играм (за каждый конкурс) | Муниципальные | 4 | На месяц |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных, школьного расписания | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайт, электронных дневников, журналов, баз данных. | Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 (за каждую базу, сайт, электронную систему и.т.п.) | На год |
| Работа по реализации законодательства об образовании. | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению. | Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 | На месяц |

**12.3. Педагогические работники: тьютор**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условия | Кол-во баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники: тьютор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. |
| положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Динамика / стабильность качества обученности учащихся | стабильностькачества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов), стабильность  | 5 | На квартал |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 5 | На квартал |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 5 | На квартал |
| Участие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в общешкольных и внешкольных мероприятиях | Количество детей с ОВЗ, участвующих в общешкольных мероприятиях | 2 за каждого обучающегося | На месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, и.т.п.). | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, и.т.п. | 5 | На год |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |  |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства ( в том числе дистанционных)  | *Призер:* |  | На квартал |
|  | Муниципальные | 10(за 1 конкурс) |
| Региональные | 15(за 1 конкурс) |
| федеральные | 20(за 1 конкурс) |
| *Победитель:* |  | На квартал |
| Муниципальные | 30 (за 1 конкурс) |
| Региональные |
| федеральные |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в печатных изданиях  | Муниципальные | 6(за 1 публикацию) | На месяц |
| Региональные | 8(за 1 публикацию) |
| федеральные | 10(за 1 публикацию) |
| Проведение мастер-классов, педагогических мастерских, педагогических советов, заседаний МО различного уровня, открытых уроков. | Внутри учреждения | 2(за 1 мероприятие) | На квартал |
| Муниципальные | 4(за 1 мероприятие) |
| Региональные | 6(за 1 мероприятие) |
| федеральные | 10(за 1 мероприятие) |
|  |
| Участие в разработке и реализации программ, проектов, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью. | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения (печатные издания). наличие приказа о рабочей группе. | 5 | На квартал |
| Участие в работе окружных методических объединений, методических семинарах, педагогических конференциях, педагогических советах и.т.д.  | Посещение мероприятий, выступление | 3 (за мероприятие)5 (за выступление) | На месяц |
|  |

**12.4. Педагогические работники: учитель-логопед, учитель-дефектолог**

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | участие в работе | постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 2 | На год |
| Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю | 2 | На год |
| 9 часов в неделю | 3 | На год |
| Работа с семьями обучающихся | проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся | проведение одного мероприятия | 3 | На месяц |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка, участие, победа во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка одного мероприятия | 2 | На месяц |
| подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 | На месяц |
| участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 | На месяц |
| призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 | На квартал |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | 3 | На квартал |
| 65 - 80% | 5 | На квартал |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | процент выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | 2 | На год |
| 65 - 80% | 3 | На год |
| количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0 - 10% | 4 | На год |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
|  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | 3 | На год |
|  | издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 2 | На месяц |

**12.5.Педагогические работники: воспитатель**

|  |  |
| --- | --- |
| Педагогические работники: воспитатель |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение занятости детей | Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | 3 | На год |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Участие в инновационной деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания | Наличие авторской программы | 3 | На год |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Победители:Муниципальные | 4 | На квартал |
| Региональные | 6 |
| федеральные | 8 |

**12.6. Педагогические работники: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Кол-во баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажа | 2 | На год |
| Организация работы по изучению правил дорожного движения, пожарной безопасности с учащимися | Наличие плана и программы работы по изучению ПДД, ППБ. (По факту проведенных мероприятий.  | 2 за одно мероприятие | На месяц |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | Наличие плана | 2 | На год |
| Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | 2 | На год |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Достижения обучающихся | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях | Процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20 % | 2 | На месяц |
|  |  |  |

**12.7. Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | условия | Кол-во баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники:педагог-психолог,социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | Руководство медико-психологическим консилиумом (МППК) | Работа МППК в соответствии с планом | 2 | На год |
| Проведение мероприятий для родителей обучающихся | Проведение одного мероприятия | 2 | На месяц |
| Наличие у ребенка индивидуальной программы сопровождения | Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, мониторинг. Положительная динамика результативности | 3 (за одного учащегося) | На квартал |
|  | Оказание помощи учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве; с девиантным поведением, а также попавшим в экстренные ситуации. | По факту проведенной работы с предъявлением подтверждающих документов. | 5 | На квартал |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3 | На месяц |
| призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта |  | На квартал |
| Муниципальные | 2 |
| Региональные | 4 |
| федеральные | 6 |
| Победитель конкурса проектов и программ, получение гранта |  | На год |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| федеральные | 8 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов  | 2 | На месяц |
|  | адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся | 3 | На год |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 3 | На год |

**12.8. Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду**

|  |  |
| --- | --- |
| Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Кол-во баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 2 | На год |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Достижения обучающихся | Участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | (30 % участвующих от числа обучающихся | 2 | На квартал |
| Призовое место | На квартал |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| федеральные | 8 |
| Победитель | на квартал |
| Муниципальные | 6 |
| Региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе | Разработка индивидуальной программы достижений ребенка | Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка | 5 (за одного учащегося) | На квартал |
| Сопровождение детей из социально неблагополучных семей | Сопровождение детей из социально неблагополучных семей | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 5 | На квартал |
| Включенность обучающихся из социально неблагополучных семей в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей, включенных в общешкольные мероприятия | 2 за каждого обучающегося | На месяц |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу | 2 | На год |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса | Участие в конкурсах профессионально мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.  | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 2 | На год |

**12.8. Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условия | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. |
| руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами  | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)  | обеспечение работы в соответствии с планом  | 20 | На год |
| ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)  | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам  | 100%  | 20  | На год |
|  | **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
|  | достижения обучающихся  | участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня  | Не менее 70 % участвующих от общего числа обучающихся | 2020 | На месяц |
| призовое место |
|  | организация деятельности детских объединений, организаций  | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ  | за каждый проект, программу  | 20  | На год |
|  | выплаты за качество выполняемых работ |
|  | высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы  | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности  | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 | На месяц |

**12.9. Заведующий библиотекой**

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий библиотекой |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению | Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки  | 80% | 3 | На год |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе | Проведение мероприятий для обучающихся | Проведение одного мероприятия | 2 | На месяц |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | Наличие программ развития | 2 | На год |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | Участие в методических мероприятиях (семинары, мастер-классы, открытые занятия) | Участие в методических мероприятиях | 2 | На квартал |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий.  | Ведение информационной базы, создание электронного каталога (пополнение каталога), связь с другими библиотеками (поиск материала по заявкам, подбор иллюстративного материала, обменный фонд и др.) | Наличие программ развития. Выполнение необходимой работы в срок в полной мере в соответствии с нормативами – отсутствие замечаний | 3 |  На год |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Сохранность библиотечного фонда гимназии | количество списываемой литературы библиотечного фонда (по итогам инвентаризации) | менее 20% фонда | 3 | На год |
| Стабильность и положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие обучающихся в мероприятиях, конкурсах различного уровня (при условии непосредственного участия работников библиотеке в подготовке) | Не менее 30% учащихся от общего числа обучающихся.  | 3 | На квартал |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся  | проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 2 | На квартал |
|  | проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 2 | На квартал |
| 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 мастер-классов, творческих отчетов | 2 | На год |

**12.10.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож**

|  |  |
| --- | --- |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 3 | На год |
| Содействие сохранности имущества образовательного учреждения и участников образовательного процесса. | Содействие сохранности имущества образовательного учреждения и участников образовательного процесса. | - предотвращение аварий и краж, рац.предложения, внедренные в практику и активные инициативные действия со стороны работника- представление (ходатайство) с пояснениями на поощрение от зам.директора по АХЧ | 3 | На квартал |
| Организационная культура | Участие в работе комиссии по НСОТ и др.комиссиях и объединениях.  | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации. | 5 | На год |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | 3 | На год |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для обучающихся | постоянно | 3 | На год |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | 3 | На год |
|  | Высокий уровень исполнения своих должностных обязанностей. | Участие во внеплановых мероприятиях, действиях в форс-мажорныъ обстоятельствах, мобильность, оперативность и прочее (связанное с производственной необходимостью, значимое для образовательного учреждения.) | -участие во внеплановых мероприятиях (на основании приказа\распоряжения)-действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа\распоряжения о вынесении благодарности, по представлению-ходатайству собрания трудового коллектива и пр.) | 5 | На квартал |

**12.11. Специалист по кадрам**

|  |  |
| --- | --- |
| Специалист по кадрам, |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации | 100% | 2 | На год |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | 0 | 5 | На год |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 1 | На год |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 3 | На год |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно | 3 | На год |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | постоянно | 2 | На год |
| Выплаты за качество работ |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | своевременно | 1 | На год |
| Качество выполняемых работ  | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 1 | На год |
| Инициатива и творческий поиск в работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов  | 1 предложение | 1 | На месяц |
| Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 5 | На месяц |
|  | Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 1 | На месяц |

**12.12. Специалист по охране труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Специалист по охране труда |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | условиянаименование | условияиндикатор | Количество баллов | Период, на который устанавливается выплата |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда Отсутствие производственных травм | Отсутствие замечанийОтсутствие травм | 1020 | На квартал |
| Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | Оценивается по факту проведения занятий | Одно занятиеСвыше 1 занятия | 515 | На квартал |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний  | 0 замечаний | 30 | На квартал |
| инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 | На квартал |
|  |  |  |
| Выплаты за качество работ |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30 | На квартал |

**XIII. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя Учреждения, его заместителей.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| Руководитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| инфраструктурные условия  | Безопасность образовательной деятельности | отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг | 3% |
| отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых | 3% |
| приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком | 10% |
| реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции | исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения | 10% |
| дизайн образовательной среды | включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов | 5% |
| качество образовательной среды | выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности | 5% |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки | 7% |
| информационная открытость образовательного учреждения | полнота и достоверность информации на официальном сайте | 5% |
|  | тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок | наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.) | 3% |
| Кадровое обеспечение  | работа с молодыми педагогами | наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень) | 5% |
| участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах | наличие участников, | 2% |
|  | победителей | 5% |
| обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении | отсутствие обоснованных жалоб | 5% |
|  | выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе | 1 поручение | 5% |
| участие в городских коллегиальных органах и группах | включение в советы, проектные группы, оргкомитеты | 5% |
| профессиональные достижения руководителя | участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: |  |
| 1 выступление (публикация) | 2% |
| 2 и более выступлений (публикаций) | 5% |
|  |  | личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место) | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Образовательные результаты | Учебные результаты | Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты  | 3% |
| Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты | 3% |
| отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс | 5% |
| отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно | 3% |
| применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ | 5% |
| отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала | 3% |
|  | Внеучебные результаты | наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): |  |
| международный и всероссийский уровень | 5% |
| региональный уровень | 2% |
| муниципальный уровень | 2% |
| Воспитательная работа | отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами | 2% |
|  | отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины | 2% |
| отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия | 3% |
| положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете | 2% |
| организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| организационная и финансово-хозяйственная деятельность  | осуществление закупочной деятельности | отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов | 3% |
| привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | получение грантов | 5% |
| предоставление платных образовательных услуг: |  |
| по тарифам, предусмотренным правовым актом города | 5% |
| по индивидуальным тарифам | 10% |
| обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил | увеличение количества детей: |  |
|  | более чем на 50% | 5% |
| более чем на 80% | 7% |
| более чем на 90% | 9% |
| более чем на 100% | 11% |
| более чем на 110% | 13% |
| более чем на 120% | 15% |
| Заместитель 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% |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| 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 | 10% |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10% |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | отсутствие жалоб | 10% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации | - не ниже 30%,  | 20% |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 20% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности | 10% |
| 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 | 20% |

**XIII. Виды персональных выплат руководителям Учреждения, заместителям руководителя**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: |  |
| до 3 | 15% |
| свыше 3 | 45% |
| Опыт работы в занимаемой должности [<\*>](#P674): |  |
| от 1 года до 5 лет | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#P675) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#P675) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*>](#P675) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*>](#P674) | 20% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#P675) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#P675) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*>](#P675) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](#P675) | 30% |
| свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#P675) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*>](#P674) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*>](#P675) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](#P675) | 40% |

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

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

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

**XIV.Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99%от 99,1% до 100% | 70% 100 % |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонтКапитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25 %50 % |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | Международные | 90% |
| Федеральные | 80% |
| Межрегиональные | 70% |
| региональные | 60% |
| Внутри учреждения | 50% |
| Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов | проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий | уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год | 10% |

**XV. Выплаты компенсационного характера.**

15.1.К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- 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).

 15.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Положении об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

15.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Школы устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

15.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. |
| Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) | 20 |

**XVI Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников (без учёта руководителей и заместителей руководителя)» следующего содержания:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Кратность |
| 1.1. | Руководитель | 3,5 |
| 1.2. | Заместитель руководителя | 3,0 |

**XVII. Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

17.1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

17.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

17.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Общеобразовательные учреждения | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

17.4. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [6.](#P2341) настоящего раздела.

17.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года. При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

17.6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся в учреждениях | за каждого:обучающегося | 0,3 |
| 2. Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 3. Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| ученую степень | 1,5 |
| 4. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей) | за каждое указанное структурное подразделение |  |
| до 100 человек | 20 |
| от 100 до 200 человек | 30 |
| свыше 200 человек | 50 |
| 5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 8. Наличие автотранспортных средств | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 9. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы | за каждый вид | 50 |
| 10. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 11. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) | за каждого обучающегося | 1 |
| 12. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |