

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №62»
(МБОУ «Школа №62»)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников *муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №62»* (далее - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников *муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №62»* (далее - школа) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников школы (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику школа обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

1.9. Положение согласовывается с профсоюзом и утверждается директором школы. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда работников.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом

объема выполняемых работ). Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих: $\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где: ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения; ФОТ б пед – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала; ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом учреждения на финансовый год.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Конкретный процент централизованной доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Размер централизованного фонда определяется по формуле: $\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где: ФОТ ц – централизованный фонд; ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения; ц – централизуемая доля ФОТ . За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя: оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ); оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли); персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле: $\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)) + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:

ЗП – заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К}1)$, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

- стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.2.4 Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 3 к настоящему положению.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом учреждения на определенный срок в размере до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный

коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп: должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор). Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов. Увеличение размера оклада работника производится: при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома; при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{тп}} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр.}) / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4))$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{тп}}$ - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

$\text{К}2$ - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

$\text{К}3$ - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$\text{К}4$ - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях: изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения; получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине

временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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 том числе из числа работников аппарата Управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в учреждения; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес.*i* - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.*i* - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

18 часов в неделю - учителям 1-11-х классов;

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

30 часов в неделю - старшим воспитателям;

36 часов в неделю – воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам.

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была

установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.6.7. Учителям 1-4-х классов, которым при передаче учителям – специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных

занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов

высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.4.8. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по учреждению на текущий финансовый год.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, порядком установления компенсационных выплат работникам учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда школы.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение сумм показателей качества выполняемых работ в пропорционально процентном соотношении к суммам, установленным первоначально.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников школы и согласовываются с профсоюзным комитетом (положение о стимулировании работников школы приведено в приложении № 3 к настоящему Положению).

5. Порядок и условия оплаты труда директору школы, его заместителей

5.1. Зарплата директора школы и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости школы.

Должностные оклады заместителей устанавливаются директором школы на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.

5.3. Директору школы и его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются Управлением образования.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с

утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда директору школы устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда школы передаются в распоряжение школы и используются на выплаты стимулирующего характера работникам школы.

5.6. Управление образования устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников школы учредитель школы в отношении директора, директор в отношении своих заместителей устанавливает по согласованию: в отношении руководителя - с городским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

Штатное расписание школы утверждается директором в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) школы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых школой услуг, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 62»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы работникам школы.

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: педагогические работники прочий персонал	до 0,5 до 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (лист оценки качества)
2.	Наличие у работника почётного звания	0,1	С января по август текущего года
3.	Старшему воспитателю дошкольного отделения	0,5	С сентября по август (на учебный год)
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих инвалидность	0,2	С сентября по август (на учебный год)

Перечень

дополнительных компенсационных выплат работникам школы

№ п/п	Наименование выплаты	Размеры компенсационных выплат
1	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 %, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
3	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

5	За работу в ночное и вечернее время	В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 %, в вечернее время - 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
6	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.</p> <p>Выплаты за особые условия труда выплачиваются в соответствии с заключением комиссии по СОУТ.</p>	<p>1) За выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе комплекте, группе) - в размере 3000 рублей из областного бюджета; - в размере 5000 рублей из федерального бюджета.</p> <p>2) Выплаты за проверку письменных работ: - 15% часовой нагрузки на учебный год по русскому языку, литературе, родному языку и родной литературе; по математике – 15% часовой нагрузки на учебный год; - 10% от ставки на учебный год в начальной школе; - по химии, физике, иностранному языку, истории, географии, обществознанию, биологии – 5% часовой нагрузки на учебный год.</p> <p>3) Заведование учебным кабинетом 5%-10%; 20% от ставки на учебный год за кабинеты повышенной опасности (спортивный зал, библиотека).</p> <p>4) Работу с химическими реактивами - 12% от ставки на учебный год (учебно-вспомогательному персоналу), 12% часовой нагрузки на учебный год (учителям 8-9 классов), 24% часовой нагрузки на учебный год (учителям 10-11 классов);</p> <p>5) Работу с дезрастворами – 12% от ставки на учебный год;</p> <p>6) Работу у горячей плиты – до 12% от ставки;</p> <p>7) Погрузочно-разгрузочные работы, производимые в ручную – до 12% от ставки;</p> <p>8) Работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы и др. – 12% от ставки.</p>

Порядок стимулирования работников школы

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета школы.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Долю стимулирующей части фонда оплаты труда, конкретные виды и доли каждого вида выплат определяется на финансовый год приказом директора школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности, на основании критериев и показателей стимулирования по каждому виду выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

1.5. Установление показателей стимулирования за интенсивность и результативность работы, качество работы, по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

1.6. Перечень показателей стимулирования работников разрабатывается школой с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

1.7. Стимулирующие выплаты не начисляются или могут быть снижены работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой

дисциплины, невыполнении устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Размер (в рублях или процентах), период лишения или снижения стимулирующих выплат работнику определяется приказом директора школы.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа директора школы.

1.8. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «порфолио» с предыдущего места работы.

В случае, если вновь принятому работнику невозможно установить стимулирующие выплаты на основании «порфолио» с предыдущего места работы, директор может установить работнику персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с даты приема до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат. Размер персонального повышающего коэффициента, период, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент определяется приказом директора школы.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на полугодие (с января по июнь, с июля по декабрь) и выплачиваются за:

№	Вид деятельности	Сумма, рублей	Индикатор измерения
1.	Качественное преподавание профильных предметов	1 500	Поурочные планы, тарификация, журналы
2.	Эффективное и качественное руководство предметным методическим объединением и методическим объединением классных руководителей - школьный уровень; - муниципальный уровень	500 2 000	Документация (план работы, протоколы, анализы посещенных уроков, мероприятий и др.) Организация методической работы
3.	Руководство проблемной творческой группой: - школьный уровень; - муниципальный уровень	300 500	Реализация плана работы проблемной, творческой группы. Разработка практических рекомендаций по решению проблемы.
4.	Организацию горячего питания учащихся, организацию питьевого режима.	3 000	Предоставление отчетной документации в УО и ЦБ. Ведение школьной документации. Организация контроля за горячим питанием.
5.	Информационную поддержку школьного сайта, отвечающего современным требованиям.	2 000	Еженедельное обновление сайта. Структура и содержание сайта в

			соответствии с законом «Об образовании в РФ». Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
6.	Администрирование системы электронного журнала, руководство и контроль. Электронная школа 2.0.	2 000	Своевременное и качественное заполнение электронных документов.
7.	Исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	1 000	Работа с опекаемыми детьми микрорайона. Своевременное предоставление отчетной документации в органы опеки.
8.	Исполнение обязанностей контрактного управляющего. Работа в системе «Меркурий»	7 500	Выполнение обязанностей согласно положения о контрактном управляющем.
9.	Выполнение обязанностей секретаря органов школьного самоуправления	500	Протоколы: педагогических советов, совещаний при директоре, Управляющего совета, общего собрания трудового коллектива, премиальной комиссии и др.
10.	Работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	2 000	Оперативная ликвидация аварийных ситуаций, руководство аварийной бригадой, наличие плана и анализа работы
11.	Руководство работой по противопожарной и антитеррористической безопасности в дошкольном отделении.	2 000	Качественное ведение документации, проведение инструктажей
12.	Ведение табелей посещаемости, работу по питанию, воспитательно-образовательному процессу в электронном виде	500	Ежемесячное, достоверное и качественное заполнение электронного мониторинга
13.	Ведение мониторинга здоровья воспитанников	500	Качественное ведение документации, статистические отчеты

Выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.2. Выплаты за **высокие** результаты работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

Показатели для выплат за высокие результаты работы	Сумма, руб.
Наличие выпускников 11-х классов, набравших на ЕГЭ 100 баллов	3 000
Наличие выпускников 9-х классов, набравших на ОГЭ максимальный балл по предмету	1 000
Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников:	
Всероссийский уровень	5 000
Региональный уровень	3 000
Муниципальный уровень	1 000
Наличие победителей и призеров всероссийских очных научно-практических конференций, смотров-конкурсов, спортивных соревнований	1 500
Результативное участие в очных всероссийских конкурсах профессионального мастерства	
Победитель	10 000
Призер	5 000
Результативное участие в очных региональных конкурсах профессионального мастерства	
Победитель	5 000
Призер	3 000

Категории получателей выплат: педагогические работники, АУП, УВП при наличии экономии.

2.1. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.1.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности школы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

2.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, старшая медицинская сестра), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют: воспитатели, младшие воспитатели муниципальных образовательных учреждений и

реализующих образовательную программу дошкольного образования; педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, старшая медицинская сестра), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические и медицинские работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям: отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей); отсутствие несчастных случаев и травм у детей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим и медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим и медицинским работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим и медицинским работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами тринадцатым и четырнадцатым настоящего подпункта. Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

2.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, в размере 8 046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-03 «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы: - копия паспорта;

- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения - дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

- копия трудовой книжки;

- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи

заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

2.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, в размере 5 748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1. Выплаты за качество работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии.

2.2. Выплаты за качество работы устанавливаются приказом директора школы на основании показателей качества (приложение №4) и решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на полугодие (с января по июнь, с июля по декабрь).

2.3. В случае сложившейся экономии величина ежемесячных премий может быть увеличена.

3. Выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет

3.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

3.2. Выплаты директором школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения и выплачиваются в абсолютной величине в виде единовременных премий за выслугу лет педагогической работы:

от 1 года до 5 лет - 250 руб.;

от 6 до 15 лет - 500 руб.;

от 16 до 25 лет - 750 руб.;

от 25 лет – 1000 руб.

4. Премияльные выплаты по итогам работы

4.1. Выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии.

4.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий по итогам предыдущего квартала и выплачиваются за:

Показатели выплат по итогам работы	Сумма, руб.
Подготовку и проведение поселковых праздников. Проведение благотворительных концертов, праздничных мероприятий для жителей микрорайона.	2 000
Высокое качество подготовки и проведение общешкольных мероприятий, направленных на реализацию социально-значимых проектов.	2 000
За организацию и проведение работ по озеленению пришкольного участка, по озеленению школы	2 000
Подготовку и заливку школьного ледового поля	3 000

Проведение социально-значимых акций по оказанию помощи жителям микрорайона, ветеранам войны и труда (акция «Чистый двор», акция «Помоги ближнему», акция «Посади дерево», акция «Мобильная связь для всех» и другие)	3 000
Организацию профориентационной работы	1 000
Подготовку команды к участию в военно-спортивной игре «Зарница»: - одной команды; - двух команд; - трех команд	1 000 2 000 3 000
Участие в выставочном движении (выполнение оформительских работ по школе, разработка и оформление тематических баннеров, презентация собственного педагогического опыта и др.)	5 000
Результативную работу в летнем оздоровительном лагере при школе, организацию РВО, дворовых площадок, экологических отрядов и трудовых бригад	1 000
Организация и проведение итоговых собеседований и сочинения в выпускных классах	1 000
Общественную активность (участие в работе советов, жюри конкурсов, судейских соревнований, групп по проверке экзаменационных работ ГИА, ЕГЭ, олимпиадных работ и др.)	1 000
Работникам школы, принимающим участие в подготовке участников городских и региональных профессиональных конкурсов	2 000
Работникам школы за активное творческое участие в разработке и подготовке конкурсных материалов различного уровня	2 000
Разработку и внедрение авторских программ (Программы развития, Программы информатизации, Программы дополнительного образования, Программы реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО и др.)	2 000
Качественное проведение текущих ремонтных работ в классе/школе, подготовку школы к новому учебному году	10 000
Очистку кровли от снега и наледи	4 000
Привлечение внебюджетных средств	5 000
Организацию и проведение акций («1 сентября каждому школьнику», «Выпускникам», «Подарок Деда мороза и др.)	1 000
Электронное заполнение аттестатов учащихся 9,11 классов	2 000

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда школы.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам школы приказом директора на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Работники учреждения могут премироваться:

6.3.1. к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет – 3 450 руб.;

6.3.2. к праздникам «День учителя», Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году, Дню матери и т.д. – не более 3 450 руб.

6.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников школы и выплачивается в соответствии с приказом директора на основании решения премиальной комиссии.

6.5. Материальная помощь работникам школы оказывается в связи:

а) с длительным лечением - не более 5 000 руб.;

б) с вступлением в брак – не более 5 000 руб.;

в) с рождением ребенка – не более 3 000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10 000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10 000 руб.;

е) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 6.3.1) – не более 5 000 руб.

6.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника школы.

**Листы оценки качества выполняемых работ
работниками учреждения.**

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Заместитель директора по учебно-воспитательной работе»**

(Ф.И.О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/директор
1. Качество и доступность образования						
Показатели успеваемости по результатам государственной итоговой аттестации	Доля выпускников, набравших на ЕГЭ по сумме трех баллов более 210 баллов	Кол-во выпускников с суммой 210: на общее кол-во выпускников 11 кл. * 100%	От 10% до 30% от 30% до 50% более 50%	20 30 50	1 раз в год, результаты ГИА	
	Сдача всех предметов выпускниками 11 класса выше минимального	Кол-во выпускников 11 кл., сдавших выше минимального: на общее кол-во выпускников 11 кл. * 100%	от 95% до 99% 100%	20 40	1 раз в год, результаты ГИА	
	Наличие выпускников 9-х классов, получивших на ОГЭ максимальный балл по предметам	100 рублей за каждого выпускника, но не более 500 руб.		50	1 раз в год, результаты ГИА	
Показатели результативности участия во Всероссийской олимпиаде школьников	Доля победителей и призеров муниципального этапа олимпиады	Доля победителей и призеров муниципального этапа олимпиады от общего количества победителей и призеров муниципального этапа	От 1% до 4% От 5% до 9% Более 10%	20 30 50	1 раз в год, результаты учебного года	
	Наличие победителей и призеров	Доля победителей и призеров регионального этапа олимпиады от общего		10 не более 50	1 раз в год, результаты учебного года	

	количества победителей и призеров регионального этапа				
Качество освоения учебных программ	Показатель качественной успеваемости в школе	- стабильный (плюс, минус 2%); - положительная динамика (увеличение)	20 40	1 раз в полугодие, отчеты успеваемости по итогам полугодия	
Наличие высоких достижений ОУ	Зафиксированное участие в выставках, ярмарках, форумах образовательной организации	-участие -победа, призовое место	30 60	1 раз в отчетный период, информация ИМЦ	
2. Эффективность методической, управленческой деятельности					
Организация методической работы с педагогическим коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта и др., в том числе проведение онлайн мероприятий)	Проведение мероприятий на различных уровнях		40	1 раз в полугодие, отчеты успеваемости по итогам полугодия	
			80		
Показатели работы педагогического коллектива	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, Министерством образования Кузбасса, управлением образования г.Прокопьевска		20	1 раз в год, протоколы городских МО, информация ИМЦ, Приказы, свидетельства.	
			40 60 80		
		- участие - муниципальный этап - региональный уровень - всероссийский уровень			

3. Профессиональная компетентность

Добровольная сертификация	Прохождение добровольной сертификации		наличие действующего сертификата	100	На период действия сертификата	
Результативное личное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, Министерством образования Кузбасса, наличие публикаций о профессиональной деятельности заместителя руководителя и ОУ	Наличие диплома, грамоты, сертификата победителя, призера лауреата.		- наличие публикации - региональный уровень - всероссийский уровень	20 40 60	1 раз в год	
Итоговая сумма						
Дата заполнения						
Роспись						

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)
 « ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Заместитель директора по ВР»

(Ф. И. О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Качество и доступность образования						
1.1. Участие в конкурсах и соревнованиях различного уровня, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом управления образования	Доля участников конкурсов на муниципальном уровне и выше от общего числа обучающихся (%) в сравнении с предыдущим периодом	ко-во участников конкурсов/кол-во учащихся школы в сравнении с прошлым периодом	-Доля участников конкурсов на том же уровне -Доля участников конкурсов выше по сравнению с предыдущим периодом.	20 30	1 раз в полугодие, копии грамот, дипломов и др.	
1.2. Высокие результаты участия в конкурсах и соревнованиях различного уровня, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом управления образования	Доля победителей и призеров на муниципальном уровне и выше от общего числа участников (%)	ко-во победителей конкурсов/кол-во участников конкурсов	- Доля победителей и призеров на том же уровне - Доля победителей и призеров выше по сравнению с предыдущим периодом.	30 40	1 раз в полугодие, копии грамот, дипломов и др.	
1.3. Организация работы с «трудными» учащимися	Количество учащихся, состоящих на учете в КДН, совершивших преступления и правонарушения		-Отсутствие учащихся, совершивших преступления и правонарушения -Отсутствие роста количества учащихся, состоящих на учете в КДН, ПДН в сравнении с предыдущим отчетным периодом - Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН, ПДН в сравнении с предыдущим отчетным периодом	10 20 30	1 раз в полугодие, информация КДН, УВД и др.	

1.4. Наличие высоких достижений ОУ	1.4.1. Зафиксированное участие в выставках, ярмарках, форумах образовательной организации (не ниже регионального уровня)		Победа, призовое место Участие	50 20	1 раз в отчетный период, грамоты, сертификаты, дипломы, информация ИМЦ
	1.4.2. Зафиксированное наличие статуса инновационной площадки, организация экспериментальной работы	Наличие статуса, программы экспериментальной площадки	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	100 70 50	1 раз в год, информация ИМЦ
1.5. Охват детей программами дополнительного образования.	Количество обучающихся от общего числа (%).	Кол-во учащихся, охваченных программами дополнительного образования / ко-во учащихся школы	70- 89% 90 – 100%	20 30	1 раз в год, результаты мониторинга

2. Эффективность методической, управленческой деятельности

2.1. Организация сотрудничества с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики; творческими и общественными объединениями и др.	Наличие заключенных договоров		Регулярное взаимодействие с учреждениями муниципального уровня В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с учреждениями регионального уровня – 2 балла.	20 30	1 раз в год, Справка о взаимодействиях с социальными партнерами
2.2. Организация методической работы с педагогическим коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта и др.)	Проведение мероприятий на различных уровнях.	Выступление на семинарах, конференциях, брифингах и т.д.	на школьном уровне на муниципальном уровне на региональном уровне	20 50 100	1 раз в полугодие, протоколы городских МО, информация методистов ИМЦ
2.3. Результативное участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства (кроме дистанционных)	Наличие у участника конкурса диплома, грамоты, сертификата победителя, призера, лауреата.		- На муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	30 40 50	1 раз в год, информация методистов ИМЦ

3. Профессиональная компетентность

3.1. Добровольная сертификация	Прохождение добровольной сертификации	Успешное прохождение тестирования	Наличие действующего сертификата	100	1 раз в полугодие, на период действия сертификата
3.2. Результативное личное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области	Наличие диплома, грамоты, сертификата победителя, призера, лауреата.		- на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	50 70 100	1 раз в год, информация методистов ИМЦ
3.3. Наличие публикаций о профессиональной деятельности заместителя руководителя и ОУ	Наличие публикаций		на всероссийском уровне на региональном уровне	70 50	Сертификаты
			Набранная сумма		
			Дата заполнения		
			Роспись		

Итоговая сумма - _____

С итоговой суммой _____

(согласен/не согласен)

_____ роспись

(ФИО)

« _____ » _____ 20 ____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Заместитель директора по безопасности образовательного процесса»**

_____ (Ф.И.О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Методика расчета	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
Профилактика травматизма	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников	Отсутствие травматизма	20	1 раз в полугодие, журнал учета несчастных случаев, информация главного специалиста УО	
	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников	Во время учебного процесса В ДТП	30 20	1 раз в полугодие, журнал учета несчастных случаев, информация главного специалиста УО	
Организация пропускного режима	Соблюдение пропускного режима.	Отсутствие замечаний контролирурующих организаций	50	1 раз в полугодие, информация руководителя ОУ	
Организация работы с педагогическим коллективом по вопросам безопасности образовательного процесса (профилактические мероприятия, семинары, практикумы и т.д.)	Проведение мероприятий на различных уровнях. Показатель оценивается один раз по высшему уровню.	- на школьном уровне (не менее 10 мероприятий)	20	1 раз в полугодие, протоколы городских МО, информация методистов ИМЦ, УО	
		- на муниципальном уровне	30		
		на региональном уровне	50		
Специальная оценка условий труда	Наличие рабочих мест, которым проведена спецоценка. Увеличение количества рабочих мест, которым проведена спецоценка	Проведение спецоценки	200	1 раз в год, заключения по спецоценке	
Состояние противопожарной	Отсутствие замечаний контролирующих	Отсутствие замечаний	50	1 раз в год, акты проверок	

безопасности	организаций				
Добровольная сертификация	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	100	1 раз в полугодие, на период действия сертификата	
Личные публикации методических разработок, статей по вопросам безопасности	Наличие опубликованных в педагогических методических изданиях (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню	всероссийский уровень	40	1 раз в год, копии печатных материалов	
		областной уровень	20		
Результативное личное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области	Наличие диплома, грамоты, сертификата победителя, призера, лауреата. Показатель оценивается один раз по высшему уровню.	на региональном уровне	30	1 раз в год, информация ИМЦ	
		на всероссийском уровне	50		
Итоговая сумма					
Дата заполнения					
Роспись					

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Заместитель директора по административно-хозяйственной работе»**

_____ (Ф. И. О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Критерии и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Экономия энергоресурсов	Наличие экономии тепла не менее 10% от доведенных годовых лимитов	20	1 раз в год, информация ЦТО	
	Наличие экономии воды не менее 10% от доведенных годовых лимитов	20	1 раз в год, информация ЦТО	
	Наличие экономии электроэнергии не менее 10% от доведенных годовых лимитов	20	1 раз в год, информация ЦТО	
2. Организация работы по благоустройству территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, сосульки, неисправные сооружения и др.), участие в областных и городских субботниках и др.	80	1 раз в полугодие, информация руководителя ОУ	
3. Техническое состояние инженерных сетей	Отсутствие замечаний по состоянию (колодцы, задвижки, отопление, водоснабжение, канализация), своевременное устранение аварийных ситуаций	50	1 раз в полугодие, информация ЦТО, информация руководителя	
4. Развитие материально-технической базы учреждения	Привлечение спонсорских средств: до 100 тыс.руб. свыше 100 тыс.руб	30 60	1 раз в год, информация руководителя ОУ	
5. Учет основных средств учреждения	Своевременная постановка на баланс и списание материальных ценностей, основных средств	40	1 раз в полугодие, аналитическая справка бухгалтерии образования	

6. Работа с АИС «Доксель» (модуль «Энергосбережение», «Здания и сооружения»)	Качественное и своевременное заполнение информации	30	1 раз в полугодие, информация ЦТО	
8. Добровольная сертификация	Наличие действующего сертификата	100	1 раз в полугодие, на период действия сертификата	
Итоговая сумма				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись (ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Учитель»**

(Ф.И.О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Обеспечение доступности качественного образования						
Результаты независимой оценки качества образования обучающихся 11-х классов	Количество выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов	Чвб. – численность выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов, чел..	от 1 до 5	50	1 раз в год, информация ОЦМКО	
	Наличие сто балльника		За каждого	100	1 раз в год, информация ОЦМКО	
Результаты независимой оценки качества образования обучающихся 9-х классов	Подтверждение медалями высоких результатов на ЕГЭ	Набранный балл по предмету у медалистов не ниже 70 баллов	От 1 до 3	50	1 раз в год, информация ОЦМКО	
	Отсутствие выпускников 11-х классов, не преодолевших минимальный порог по предмету на ЕГЭ.	Количество выпускников, не преодолевших минимальный порог - 0	От 4 и выше	100	1 раз в год, информация ОЦМКО	
Результаты независимой оценки качества образования обучающихся 9-х классов	Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на ОГЭ	Численность выпускников, подтвердивших годовую отметку на ОГЭ/общая численность выпускников, сдавших ОГЭ*100%	По обязательным предметам - от 50%; По предметам по выбору - от	50	1 раз в год, информация ОЦМКО	

		60%							
Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5»	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5»	Д9ок= Ч9ок/ Ч9оохх100%, где Д9ок - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5», %;	Русский язык, математика: от 40% до 59% от 60% до 79% от 80% до 100%	50 70 100	1 раз в год, информация ОЦМКО				
Наличие выпускников 9-х классов, получивших на ОГЭ максимальный балл	Численность выпускников набравших на ОГЭ максимальный балл по предмету, чел	Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5», чел.; Ч9оох - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ, чел.	Предметы по выбору: от 50% до 70% от 71% до 90% от 91% до 100%	50 70 100	1 раз в год, информация ОЦМКО				
Результаты независимой оценки качества (ВІР, НИКО, TIMSS, PIRLS, PISA, региональные диагностические работы ,муниципальные мониторинги)	Доля учащихся, выполнивших работы независимых мониторингов по предмету на «4» и «5»		от 50% до 69% от 70% до 100%	50 100	1 раз в год, информация ОЦМКО				
Качественное освоение учащимися общеобразовательных	У кач. = Чкач/ Чол. х100%, где: У кач. - качественная успеваемость учащихся по		Русский язык, математика: от 40% до 50%	50	1 раз в год, информация ОЦМКО				

	<p>программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)</p>	<p>предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чол. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету, чел.</p>	<p>от 51% до 75% от 76% до 100% <u>Предметы по выбору из перечня ЕГЭ, ОГЭ:</u> от 55% до 70% от 71% до 85% от 86% до 100% <u>Музыка, ИЗО, ОБЖ, технология, ф-ра:</u> от 80% до 95% от 96% до 100%</p>	<p>100 150 50 100 150</p>		
	<p>Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (1 – 4 классы)</p>	<p>Укач. = Чкач/ Чол. x 100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чол. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету, чел.</p>	<p>от 40%-49% от 50% до 69% от 70% до 100%</p>	<p>40 70 100</p>	<p>1 раз в полугодие, аналитическая справка заместителя директора по УВР</p>	
<p>Результаты участия учащихся в ГТО</p>	<p>Доля учащихся, получивших знаки ГТО (золотой, серебряный, бронзовый)</p>	<p>Численность учащихся, получивших знаки ГТО/общая численность учащихся, обучающихся у педагога 100%</p>	<p>от 3% до 5% от 6% до 10% от 11% и выше</p>	<p>40 60 80</p>	<p>1 раз в год, информация ОЦМКО</p>	

Сохранение здоровья учащихся	Отсутствие травм в период проведения уроков, внеурочных занятий, каникулярное время, вне школы	Количество учащихся, получивших травмы - 0	Отсутствие травм в период проведения уроков, внеурочных занятий Для учителей физкультуры, технологии	30	1 раз в полугодие, информация заместителя директора по БОП	
2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования						
Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников и олимпиад, утвержденных Министерством образования и науки РФ	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом	<u>Всероссийский уровень:</u> победитель призер <u>областной уровень:</u> победитель призер <u>муниципальный уровень:</u> победитель призер <u>школьный уровень:</u> победитель призер	200 180 160 140 100 80 60 30	1 раз в год, аналитическая справка заместителя директора по УВР, диплом победителя, призера	

	<p>Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом Управления образования, образовательными учреждениями</p>	<p>Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие учитывается Как участие одного учащегося. При наличии победителей и призеров от 3 человек 400 рублей к набранной сумме, свыше 5 человек 600 рублей к набранной сумме.</p>	<p><u>Всероссийский уровень:</u> победитель призер <u>Областной уровень:</u> победитель призер <u>Муниципальный уровень:</u> победитель призер <u>Школьный уровень:</u> победитель призер</p>	<p>100 80 80 60 60 40 40 40 20</p>	<p>Два раза в год, диплом победителя, призера</p>
--	---	--	--	--	---

	<p>Наличие победителей, призёр творческих конкурсах и спортивных соревнований</p>	<p>Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие учитывается Как участие одного учащегося. При наличии победителей и призеров от 3 человек 400 рублей к набранной сумме, свыше 5 человек 600 рублей к набранной сумме.</p>	<p>Очное участие <u>Всероссийский уровень:</u> победитель 200 призёр 180</p> <p><u>Областной уровень:</u> победитель 160 призёр 140</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель 100 призёр 80</p> <p><u>Школьный уровень:</u> победитель 60 призёр 30</p> <p>Заочное участие <u>Всероссийский уровень:</u> победитель 100 призёр 80</p> <p><u>Областной уровень:</u> победитель 80 призёр 60</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель 60 призёр 40</p>		<p>Два раза в год, диплом победителя, призера</p>	
--	---	--	---	--	---	--

						Школьный уровень: победитель 40 призер 20		
	Наличие победителей и призеров дистанционных и онлайн олимпиад конкурсов с видео фиксацией (Учи.ру, Сириус), утверждённых Министерством Образования и науки РФ	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом	Победитель 80 Призер 40 При наличии победителей и призеров свыше 5 человек +200 рублей к набранному баллам				Два раза в год, диплом победителя, призера	
3. Профессиональный рост учителя								
	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	150			1 раз в год, на период действия сертификата	
	Публикации методических	Наличие опубликованных, методических разработок,	Всероссийский уровень	100			1 раз в полугодие,	

	разработок, статей по вопросам образования	статей по вопросам образования.	Областной уровень Муниципальный уровень	80 40	копии печатных материалов	
	Представление опыта своей работы средствами ИКТ	Размещение видеоуроков, разработок, собственных Электронных образовательных ресурсов(ЭОР) на региональном сайте дистанционных образовательных технологий КРИПКИПРО и др.	За каждый ЭОР	50	1 раз в полугодие, информация методистов	
	Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки	Выступления на высоком методическом уровне	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	100 60 40 20	1 раз в полугодие, информация методистов	
	Участие в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства, проводимых Министерством просвещения РФ, министерством образования Кузбасса, муниципальным органом управления образования (за исключением конкурсов с денежным поощрением)	Каждый конкурс учитывается 1 раз	Очное участие: <u>Всероссийский</u> уровень: Победитель Призёр Участник <u>Областной</u> уровень: Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный</u> уровень: Победитель	300 200 100 200 140 80 150		

			Призёр Участник	100 50	
			<u>Заочное участие:</u> <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник	140 100 80	
			<u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник	100 80 60	
			<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель Призёр Участник	80 60 20	
Итоговая сумма					
Дата заполнения					
Роспись					

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Педагог-психолог»

(Ф. И. О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ г. по _____ г.

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/Директор
1. Обеспечение доступности качественного образования						
Результаты независимой оценки качества образования	1.1. Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ, адаптации	Положительная динамика (результативность) в сравнении с предыдущим периодом.	Доля обучающихся с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой 80% - 100% 50% - 78%	50 30	Два раза в год (июль, январь), Результаты диагностических обследований	
	1.2. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся «группы риска» (курирование учащихся и их родителей на дому)	Результативное посещение семьи. Минимальное количество посещений не менее 3-х семей.	1 семья 3 и более	10 30	Два раза в год (июль, январь), Справка инспектора, информация куратора.	
	1.3. Сотрудничество с ПДН отдела Полиции (профилактика девиантного поведения несовершеннолетних микрорайона)	Результативные выездные мероприятия. Минимальное количество выездов 3 раза Максимальное	1-3 выездов Свыше 3	30 70	Два раза в год (июль, январь), Информация куратора, справка ПДН	

	1.4. Результативность консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся «группы риска»	Кол-во родителей, охваченных психологическим тестированием/кол-во родителей учащих «группы риска»	Доля родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», охваченная психологическим консультированием 80% - 100% 50% - 79%	Два раза в год (июль, январь), Информация куратора.	
Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования					
Результативная внеурочная деятельность педагога-психолога	2.1 Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, научно-практических конференций, выставок, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом Управления образования	Успешное участие в конкурсах. Каждый конкурс учитывается один раз.	<p>Очное участие:</p> <p>Всероссийский уровень: Победитель 100 Призёр 80 Участник 70</p> <p>Областной уровень: Победитель 70 Призёр 60 Участник 50</p> <p>Муниципальный уровень: Победитель 50 Призёр 40</p> <p>Заочное участие:</p> <p>Всероссийский уровень: Победитель 60 Призёр 50 Участник 40</p> <p>Областной уровень: Победитель 40 Призёр 30 Участник 20</p>	1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора	

			<p><u>Муниципальный уровень:</u> Победитель 20 Призёр 10</p>		
<p>2.2 Результативное участие учащихся в реализации социально-значимых проектов и акций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом Управления образования, образовательными учреждениями</p>	<p>Каждое участие, отмеченное дипломом, грамотой, сертификатом учитывается один раз в соответствии с документом</p>	<p><u>Всероссийский уровень:</u> Победитель 100 Призёр 80 <u>Областной уровень:</u> Победитель 70 Призёр 60 <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель 50 Призёр 40</p>		<p>Два раза в год (январь, июль), дипломом, грамота, сертификат</p>	
Раздел.3. Профессиональный рост педагога-психолога					
	<p>3.1 Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне</p>	<p>Наличие действующего сертификата</p>	<p>Региональный уровень</p>	<p>150</p>	<p>1 раз в год, на период действия сертификата</p>
	<p>3.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования</p>	<p>Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.</p>	<p>Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень</p>	<p>100 80 40</p>	<p>Два раза в год (январь, июль), копии печатных материалов, сертификаты.</p>

<p>3.3. Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки, мастер-классы</p>	<p>Выступления на высоком методическом уровне При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляются максимальная сумма</p>	<p>Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень</p>	<p>100 60 40 20</p>	<p>Два раза в год (январь, июль), сертификаты, справки методистов.</p>
<p>3.4. Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом Управления образования (за исключением конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями РФ, «Новая волна», «Первый учитель»)</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера. Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.</p>	<p>Очное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель 300 Призёр 200 Участник 100 <u>Областной уровень:</u> Победитель 200 Призёр 140 Участник 80 <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель 150 Призёр 100 Участник 50 Заочное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель 140 Призёр 100 Участник 80 <u>Областной уровень:</u> Победитель 100 Призёр 80 Участник 60 <u>Муниципальный уровень:</u></p>	<p>1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора</p>	

			Победитель Призёр Участник	80 60 20	
	3.5. Дополнительное платное повышение квалификации, профессиональная переподготовка в рамках профессиональной деятельности		Профессиональная переподготовка курсы повышения квалификации	50 30	Два раза в год (январь, июль), свидетельство, сертификат, удостоверение
Итоговая сумма					
Дата заполнения					
Роспись					

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)
« _____ » _____ 20 _____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Старший воспитатель»**

_____ (Ф. И. О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ г. по _____ г.

Критерии и показатели	Индикатор	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Качество и доступность образования					
1.1. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации общеобразовательных программ	Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	81 % - 100 % 61 % - 80 % 40 % - 60 %	180 150 100	1 раз в оцениваемый период. Аналитическая справка	
1.2. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой ДО	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	91 % - 100 % 71 % - 90 % 60 % - 70 %	400 350 300	1 раз в оцениваемый период. Результаты просмотра конкурса развивающей среды	
1.3. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб. Результаты анкетирования.	91 % - 100 % 71 % - 90 % 60 % - 70 %	180 150 100	1 раз в оцениваемый период. Аналитическая справка	
2. Эффективность методической деятельности					
2.1. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	Наличие дипломов победителей, призеров.	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	180 140 90	1 раз в оцениваемый период. Дипломы, грамоты, сертификаты	

2.2. Организация методической работы с пед. коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта, рабочие и творческие группы, наставничество и др.)	Организация и проведение мероприятий разного уровня	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО	300 250 200	1 раз в оцениваемый период. Протоколы городских МО, информация ИМЦ, справка
2.3. Уровень профессионализма и активность педагогических кадров	Участие педагогов в очных конкурсах	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	180 150 100	1 раз в оцениваемый период. Дипломы, сертификаты, грамоты
2.4. Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Своевременность и качество подготовки педагогов к прохождению аттестации	Получение педагогами квалификационной категории: - высшей - первой - соответствие занимаемой должности	180 150 100	1 раз в оцениваемый период. Копии распорядительных документов
3. Профессиональная компетентность				
3.1. Добровольная сертификация	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата.	150	на период действия сертификата
3.2. Повышение профессионального мастерства	Личное участие (семинары, курсы, научно-практические конференции, методические объединения, публикации, творческие и рабочие группы и т.д.)	Всероссийский уровень Региональный Муниципальный	180 150 100	1 раз в оцениваемый период. Грамоты, сертификаты
Сумма итого				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____ /

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« ____ » ____ 20 ____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Воспитатель»**

_____ (Ф. И. О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ г.

Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Контрольный период, источник информации	Сумма\ директор
Раздел 1. Качество и доступность образования						
1. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	1.1 Смотр-конкурс развивающей среды группы (высокое качество работы и творческий подход к организации развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	Победитель Призер 2 место Призер 3 место	180 150 120	1 раз в оцениваемый период) <i>Смотр - конкурс предметно-развивающей среды</i>	
	1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработаны индивидуальные	$Двос. = \frac{Чвос.}{Чоб.вос} * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработаны и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработаны и реализуется индивидуальный	81 % - 100 % 61 % - 80 % 40 % - 60 %	150 120 100	1 раз в оцениваемый период) Аналитическая справка	

<p>образовательный маршрут. Наличие персепктивного планирования деятельности воспитателя.</p>	<p>чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.</p>			
<p>1.3 Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.</p> <p>Наличие персепктивного планирования деятельности</p>	<p>Дсем.= Чсем./Чоб.сем*100%, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.;</p> <p>Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.</p> <p>Проведенные с родителями мероприятия с использованием современных ИТ-технологий, мастер-класс, конференция, творческая мастерская, в том числе онлайн-формы и т.д.) - плюс 300 рублей за каждое мероприятие к набранной сумме</p>	<p>81 % - 100 % 61 % - 80 % 40 % - 60 %</p>	<p>100 80 60</p>	<p>1раз в оцениваемый период Аналитическая справка Протоколы мероприятий</p>
<p>1.4 Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие</p>	<p>Отсутствие обеспокоенных жалоб. Результаты анкетирования.</p>	<p>90% - 100% 80%-89% 70%-79%</p>	<p>100 60 40</p>	<p>1раз в оцениваемый период) Результаты анкетирования.</p>

	обновленных жалоб со стороны родителей (законных представителей)					
1.5 Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	Наличие дипломов победителей и призеров.	<p>Очные: <u>Всероссийский уровень</u> Победитель 300 Призер 200 <u>Региональный уровень</u> Победитель 180 Призер 150 <u>Муниципальный уровень</u> Победитель 100 Призер 70 Участник 50</p> <p>Заочные: <u>Всероссийский уровень</u> Победитель 60 Призер 40 <u>Региональный уровень</u> Победитель 50 Призер 30</p>				
Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя						
2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	2.1 Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне 2.2. Участие в экспериментальных	Наличие сертификата	Сертификат	150	на период действия сертификата	
	Наличие подтверждающего	Всероссийский уровень	200	1 раз в	оцениваемый	

	<p>инновационных проектах</p> <p>2.3. Публикации методических материалов</p>	<p>документа</p> <p>Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования</p>	<p>Региональный уровень Муниципальный уровень</p> <p>Всероссийский уровень (профессиональные издания) Региональный уровень (профессиональные издания/ в сборнике статей конференций) Муниципальный уровень Интернет площадки</p>	<p>150</p> <p>100</p> <p>100</p> <p>80</p> <p>60</p> <p>40</p> <p>80</p> <p>600</p> <p>400</p>	<p>период</p> <p>1 раз в оцениваемый период</p>	
<p>2.4. Выступление на методических объединениях, конференциях и т.д. Проведение мастер-классов, семинаров – практикумов, открытых занятий.</p>	<p>Наличие подтверждающего документа</p>	<p>Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО</p>	<p>80</p> <p>600</p> <p>400</p>	<p>1 раз в оцениваемый период приказ, материалы мастер-класса, открытых занятий</p>		
<p>2.5. Участие в очных семинарах.</p>	<p>Наличие сертификата</p>	<p>Региональный уровень Муниципальный уровень</p>	<p>40</p> <p>20</p>	<p>1 раз в оцениваемый период</p>		
<p>2.6. Обновление и пополнение развивающего пространства нетрадиционными</p>	<p>Наличие эстетически оформленных игр, пособий с методическими рекомендациями</p>	<p>3 пособия 2 пособия 1 пособие</p>	<p>150</p> <p>120</p> <p>90</p>	<p>1 раз в оцениваемый период) Аналитическая справка</p>		

<p>развивающими играми, пособиями, атрибутами др., изготовленными своими руками</p>					
<p>2.7 Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера, участника</p>	<p>Победитель Призер Участник</p>	<p>150 100 50</p>	<p>Граз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.</p>	
<p>2.8. Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» и др.</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера.</p>	<p>Победитель Призер</p>	<p>100 80</p>	<p>Граз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.</p>	
<p>2.9. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера.</p>	<p>Победитель Призер</p>	<p>80 60</p>	<p>Граз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.</p>	
<p>2.10. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера.</p>	<p>Победитель Призер</p>	<p>60 40</p>	<p>Граз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.</p>	

Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей

<p>Положительная динамика заболеваемости и посещаемости за год</p>	<p>Показатель индекса здоровья</p>	<p>Изд=Ч не бол вос/ Чоб восп*100% где, Изд. – показатель индекса здоровых, %; Ч не бол. вос. – численность воспитанников в групп не болевших за отчетный период, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.</p>	<p>Более 60% 50 % - 60% 30 % - 50%</p>	<p>150 100 80</p>	<p>1 раз в оцениваемый период Аналитическая справка</p>
	<p>Уровень посещаемости детей</p>	<p>Рассчитывается как отношение фактической посещаемости воспитанников к плановой посещаемости</p>	<p>Более 70% 60 % - 70% 50 % - 60%</p>	<p>150 100 80</p>	<p>1 раз в оцениваемый период Аналитическая справка</p>
<p>Сумма итого</p>					
<p>Дата заполнения</p>					
<p>Роспись</p>					

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Библиотекарь»

(Ф. И. О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма / Директор
1. Позитивные результаты деятельности						
1.1. Пополнение библиотечного фонда, за счет привлечения внебюджетных средств	Приобретение новых книг, учебников	Кол-во книг, учебников, приобретенных за счет привлечения внебюджетных средств/кол-во основного библиотечного фонда	от 3% до 5%; от 6% и выше	50 70	Информация директора, 1 раз в год	
1.2. Положительная динамика читательской активности учащихся.	Охват обучающихся библиотечным обслуживанием	процент пользователей библиотеки от общего количества обучающихся и работающих в ОО	80% и выше 70% – 79 % 60 % - 695	60 40 20	Информация директора, 1 раз в год	
1.3. Результативное участие учащихся в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.	Наличие среди учащихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие учитывается как участие одного учащегося. При наличии победителей и призеров от 3-х до 5 человек +200 рублей к набранной сумме; свыше 5 человек +300 рублей к набранной сумме	<u>Федеральный уровень:</u> победитель призер <u>Региональный уровень:</u> победитель призер <u>муниципальный уровень:</u> победитель призер <u>школьный уровень:</u> победитель призер	100 80 70 60 50 40 30 20	Дипломы, грамоты, сертификаты 2 раза в год (январь, июль)	
1.4. Оказание помощи учащимся при	Охват учащихся	Кол-во учащихся, которым оказана помощь при подготовке к	1-5 учащихся 6-15 учащихся	20 30	Дипломы, грамоты,	

подготовке к участию в олимпиадах конкурсах различного уровня и т.д.		участию в олимпиаде, конкурсе и т.д.	16-29 учащихся Более 30	40 50	сертификаты, информация куратора, 1 раз в полугодие.	
1.5.Использование информационных технологий в практике работы школьной библиотеки	1.5.1. Наличие и обновление базы данных по учебникам, книгам, абонентам и др.		Ведение и обновление компьютерной базы данных по учебникам, книгам, абонентам и др.	50	Информация куратора, 1 раз в полугодие.	
	1.5.2. Сотрудничество с другими библиотечными фондами регионального и федерального уровней	Наличие документов, удостоверяющих партнерские отношения или сотрудничество, наличие учащихся, работников, пользующихся электронными фондами, наличие участников совместных мероприятий.	Взаимодействие носит эпизодический характер Регулярное взаимодействие В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности.	20 50 100	Сертификаты, договоры и др. документы,, удостоверяющие наличие партнерских отношений или сотрудничества, информация куратора, 1 раз в полугодие.	
2. Результативность методической работы						
2.1.Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Результативное участие в конкурсах	Наличие диплома победителя, призера. Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Очное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный</u>	1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора 100 80 60 60 50 40		

			уровень: Победитель Призёр Участник Заочное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель Призёр	40 30 20 60 50 50 40 40 30	
3. Повышение профессионального мастерства					
3.1. Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.		Наличие диплома победителя, призера. Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	80 40 20	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в год
3.2. Добровольная сертификация в КРИПК и ПРО.	Успешное прохождение тестирования	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	150	1 раз в год, на период действия сертификата
Итоговая сумма					
Дата заполнения					
Роспись					

С итоговой суммой _____

(согласен/не согласен)

роспись

(ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Младший воспитатель»

(Ф. И. О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ г. по _____ г.

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности				
1.1. Участие в организации и проведении НОД, режимных моментов, и открытых мероприятий	Инициативность и активность при взаимодействии с воспитателем. -высокий уровень -средний уровень	40 20	1 раз в оцениваемый, аналитическая справка	
2. Эффективность деятельности				
2.1. Организация трудовой деятельности	1. Качественное и своевременное выполнение трудовых операций. 2. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды. 3. Экономное использование мощных средств и ветоши.	15 15 15	1 раз в оцениваемый, аналитическая справка	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	Наличие позитивных отзывов в адрес работника участниками ВОП, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	15	1 раз в оцениваемый, аналитическая справка	
2.3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	Выполнения требований Сан ПиН и Постановлений Главного государственного санитарного врача КО в полном объеме	30	1 раз в оцениваемый, аналитическая справка	
3. Соблюдение условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности				
3.1. Содержание оборудования и инвентаря	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря:	20	1 раз в оцениваемый, аналитическая справка	
Сумма итого				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 _____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Инженер-электроник»**

(Ф.И.О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Значение в рублях	Период ичисления	Сумма/ Директор
Качественное обслуживание периферийных устройств	Организация содержания периферийного оборудования в исправном состоянии	Отсутствие сбоев в работе. Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов.	30	1 раз в полугодие.	
Своевременное обновление программного обеспечения всех компьютеров учреждения	На 100% компьютеров школы установлено лицензионное программное обеспечение или свободно-распространяемое программное обеспечение. Контроль над соблюдением авторских прав	Отсутствие сбоев в работе. Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов.	30	1 раз в полугодие.	
Активное участие в проведении монтажных работ в учреждении	Проведение монтажных работ по установке мультимедийных, интерактивных комплексов, установка АРМ педагогов.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов	30	1 раз в полугодие.	
Организация информационной безопасности межсетевых экранов в актуальном состоянии, своевременная установка последних обновлений, информационных безопасности межсетевых экранов	Организация содержания антивирусных баз в актуальном состоянии, своевременная установка последних обновлений, информационной безопасности межсетевых экранов	Отсутствие сбоев в работе	30	1 раз в полугодие.	
Сумма итого					
Дата заполнения					
Роспись					

С итоговой суммой _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

(согласен/не согласен)

роспись

(ФИО)

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Секретарь-машинист», «Специалист по кадрам»**

_____ (Ф.И.О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
Высокий уровень владения компьютерной техникой с применением в работе программ, предназначенных для сбора, обработки и предоставления информации	Отсутствие замечаний на работу техники, использование в работе различных компьютерных программ	30	1 раз в полугодие.	
Своевременное и качественное предоставление отчетности, выполнение приказов и распоряжений.	Соблюдение сроков исполнения	30	1 раз в полугодие.	
Стабильно высокое качество делопроизводства, номенклатуры дел, документации, подлежащей хранению в архиве.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой. Отсутствие ошибок	30	1 раз в полугодие.	
Своевременное доведение до работников школы приказов, распоряжений и заданий администрации школы. Контроль сроков их исполнения.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения приказов, распоряжений и заданий работниками школы.	30	1 раз в полугодие.	
Высокий уровень организации работы с посетителями, работниками и учащимися школы.	Отсутствие жалоб и обращений по работе секретаря/специалиста отдела кадров.	30	1 раз в полугодие.	
Сумма итого				
			Дата заполнения	
			Роспись	

С итоговой суммой _____

_____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« _____ » _____ 20 _____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Лаборант»**

_____ (Ф.И.О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

№	Критерии и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Совершенствование МТБ кабинета					
1.1.	Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	Отсутствие замечаний	10	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
1.2.	Размещение оборудования в кабинете согласно разделам и темам программ	Отсутствие замечаний	10	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
2. Обеспечение безопасных условий					
2.1.	Соответствие кабинета и лаборантских требованиям СанПин, наличие и содержание медицинской аптечки	Соблюдение требований санПин Наличие (без замечаний) и содержание медицинской аптечки	10	Итоги проверок 1 раз в полугодие	
2.2.	Организация противопожарной безопасности в лаборатории и кабинете	Наличие исправных противопожарных средств и инвентаря Наличие и своевременное обновление стенда по ТБ и пожарной безопасности	10	Итоги проверок 1 раз в полугодие	
2.3	Своевременная и качественная подготовка оборудования и технического оснащения к использованию	Отсутствие замечаний	20	Итоги проверок, акты 1 раз в полугодие	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие

2.4.	Соблюдение ТБ во время проведения лабораторных и практических работ, отсутствие травматизма.	Соблюдение правил ТБ	20	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
		Отсутствие травматизма	20	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
3. Качество выполняемых работ и трудовая исполнительская дисциплина					
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний	20	1 раз в полугодие	
3.2.	Прохождение курсов по ТБ (сертификаты, удостоверения)	Наличие сертификатов, удостоверений	40	Сертификат, удостоверение 1 раз в год	
				Итоговая сумма	
				Дата заполнения	
				Роспись	

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Шовар»

_____ (Ф. И. О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ г. по _____ г.

Категории и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения				
1.1. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	Результаты выполнения требований СанПиН - выполнение в полном объеме	20	1 раз в оцениваемый период, справка, предписания контролирурующих органов, докладные	
2. Эффективность деятельности				
2.1. Организация питания	1. Соблюдение технологии приготовления пищи 2. Выполнение правил и графика раздачи пищи 3. Охват горячим питанием (от плановой наполняемости): - свыше 70% - от 50-70%	10 10 40 20	1 раз в оцениваемый период, справка, предписания контролирурующих органов Анализ посещаемости	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	Наличие позитивных отзывов в адрес работника (соблюдение культуры обслуживания), отсутствие обеспокоенных жалоб	20	1 раз в оцениваемый период	
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения				
3.1. Содержание холодильного и технологического оборудования.	Безукоризненное содержание холодильного и технологического оборудования	20	1 раз в оцениваемый период	
Количество набранных баллов				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____ (согласен, не согласен) _____ / _____ (роспись) _____ Ф.И.О.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Сторож»**

(Ф.И.О. полностью)

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/Директор
1. Позитивные результаты				
1.1. Обеспечение порядка в школе и на её территории в период дежурства	Своевременное реагирование на нарушения порядка в школе и на её территории	10	1 раз в полугодие, акты, аналитические справки	
1.2. Сохранность школьного здания и инвентаря	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие, акты, аналитические справки завхоза	
1.3. Устранение непредвиденных аварийных ситуаций на закрепленном участке работы во время дежурства	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	10	1 раз в полугодие, акты.	
2. Охрана труда и техники безопасности				
2.1. Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	Отсутствие замечаний по соблюдению правил и норм ОТ Содействие в улучшении условий для безопасной работы Ведение журнала регулярного обхода здания, журнала передачи дежурства	10	1 раз в полугодие, Акты, информация завхоза	
Итоговая сумма				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Старшая медсестра»

_____ (Ф. И. О. полностью)
стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ г. по _____ г.

Категории и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Качество лечебно-оздоровительной и профилактической деятельности				
1.1. Результаты предписаний по выполнению требований СанПиН 2.4.1.3049-13 по соблюдению санэпидрежима	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Выполнение предписаний в полном объеме с обоснованными причинами	80 50	1 раз в полугодие. Журнал учета мероприятий по контролю	
1.2. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ	Положительная динамика Незначительная динамика	60 40	1 раз в год. Статистический отчет 85-К	
2. Эффективность деятельности				
2.1. соответствие документации требованиям требований СанПиН 2.4.1.3049-13	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Выполнение не в полном объеме	50 30	1 раз в полугодие. Акты по итогам проверок	
2.2. Реализация оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности	Организация качественного проведения назначений врачей медицинскими работниками.	60	1 раз в полугодие. Результаты КАД	
2.3. Уровень взаимоотношений между участниками	Наличие позитивных отзывов в адрес специалиста со стороны родителей от 95-100%	70		

образовательного процесса	от 85-94% от 75-84% от 70-74% ниже 70%	60 50 40 30	
3. Создание условий для осуществления лечебно-оздоровительной и профилактической работы			
3.1. своевременность и качество подготовки ОУ к новому учебному году.	Отсутствие замечаний комиссии по приемке	60	1 раз в год. Акт приемки ОУ к новому учебному году.
3.2. Организация питания	Выполнение десятидневного меню 90-100% 80-89% 70-79%	80 50 30	1 раз в полугодие. Отчеты по питанию
4. Профессиональная компетентность			
4.1. повышение профессионального уровня	Своевременное подтверждение сертификатов	100	По итога учебного года. Распорядительные документы, сертификаты.
		Итоговая сумма	
		Дата заполнения	
		Роспись	

С итоговой суммой _____ (согласен, не согласен) _____ (роспись) _____ / Ф.И.О. /

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Учитель - логопед»**

стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ г. по _____ г. (Ф. И. О. полностью)

Категории	Показатели эффективности	Индикаторы	Значение в рублях	Период исчисления	Сумма/ Директор
1. Выплаты за важность выполняемой работы					
1.1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Охват учащихся логопедической помощью (от нормы 25 детей)	Превышение наполняемости	50	1 раз в полугодие	
	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Положительный результат	30	1 раз в год	
1.2. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	80	1 раз в полугодие	
1.3. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии учреждения, творческой группы	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	50	1 раз в полугодие	
		Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д.	100 80 60	1 раз в год. Дипломы, сертификаты	
2. Профессиональное мастерство					
2.1. Использование современных технологий	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности. Использование современных технологий логопедической, психологической, социальной	Использует систематически Использует периодически		1 раз в полугодие	

направленности.		Региональный уровень	150	На период действия сертификата
2.2. Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	150	На период действия сертификата
2.3. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	100 80 40	1 раз в год
2.4. Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки, мастер-классы	Выступления на высоком методическом уровне. При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальная сумма	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	100 60 40 20	1 раз в полугодие
3. Выплата за эффективность выполняемой работы				
3.1. Выполнение основных показателей	Удовлетворенность родителей качеством коррекционно-образовательного (образовательного) процесса.	от 80 – 95% выше 95%	70 100	1 раз в полугодие. Анкетирование родителей
3.2. Исполнительская дисциплина	Своевременное, правильное, полное и достоверное оформление рабочих, отчетной документации. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога.		50 50	1 раз в полугодие. 1 раз в полугодие
Итоговая сумма				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____ (согласен/не согласен) _____ роспись _____ (ФИО)

« _____ » _____ 20 _____ г.