

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Малоимышская средняя общеобразовательная школа»

ПРИКАЗ

16.09.2022 г.

№ 106

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ  
«Малоимышская СОШ»

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, »,  
Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда  
работников краевых государственных учреждений», Законом Красноярского  
края от 07.04.2022 № 3-623 «О внесении изменений в Закон края «О краевом  
бюджете на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов», постановлением  
Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении  
Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных  
бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству  
образования Красноярского края», Решением Ужурского районного Совета  
депутатов Красноярского края от 18.09.2013 № 41-290р «Об утверждении  
Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»,  
руководствуясь Уставом Ужурского района Красноярского края,

Приказываю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников МБОУ «Малоимышская  
СОШ» с приложениями
2. Контроль за выполнением приказа возлагаю на себя.

Директор МБОУ «Малоимышская СОШ»:

Помогаев М.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Малоимышская средняя общеобразовательная школа»

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Малоимышская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Закона Красноярского края от 07.04.2022 № 3-623 «О внесении изменений в Закон края «О краевом бюджете на 2022 год и плановый период 2023-2024 годы», Решения Ужурского районного Совета депутатов от 18.09.2013 № 41-290р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Ужурского района» (далее - Управление) по виду экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих услуг», иных учреждений Ужурского района в сфере образования.

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Ужурского района.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного органа, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

3.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложениями №2, №6 к Положению.

3.4. Критерии оценки результативности и качества труда работников школы могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной п. 3 настоящей статьи.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ «Малоимышская СОШ», а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

### III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Выплаты компенсационного характера директору школы и его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору и его заместителям может направляться на стимулирование труда работников школы.

Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации Ужурского района Красноярского края.

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

- 10 часов в неделю – директору МБОУ «Малоимышская СОШ»;

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

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

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

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей и средней заработной платы работников МБОУ «Малоимышская СОШ» составляет:

- по общеобразовательным учреждениям в кратности до 2,6;

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору МБОУ «Малоимышская СОШ» осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат.

3.1. Директор школы имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.2. При установлении директору школы выплат стимулирующего характера на педагогическую нагрузку, коллегиальной оценочной комиссией школы подается ходатайство на имя председателя рабочей группы МКУ «Управление образования» с приложением копий протокола заседания оценочной комиссии и оценочного листа педагога

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школы для директора школы и его заместителей определяются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору школы и его заместителям определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы за год учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы за месяц директору школы и его заместителям определяется согласно приложению №4 к настоящему Положению.

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

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

7. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора школы.

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего

характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов учреждения от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы*	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
	от 31% и выше	2,0	

«\*За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности».

9. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности муниципальных образовательных учреждений определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению №6 к Положению.

#### IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

3. Руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя и его заместителей, руководителей структурных подразделений и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки.

**Виды и размеры компенсационных выплат  
за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении  
работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях	20
5.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
6.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

7.	выплата за работу в сельской местности специалистам (кроме учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала)	25
----	--	----

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение № 2 к Положению

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы $\leq^*$
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	30%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
			отсутствие претензий к деятельности	28%

	учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	деятельности учреждения со стороны учредителя	
	обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	15%
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень	10%
		региональный уровень	15%
		всероссийский уровень	40%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			

Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
		не ниже 60%	30%
		не ниже 70%	45%
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
Соответствие локальных нормативных	отсутствие замечаний к локальным	0	5%

	актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	нормативным актам		
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25%

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	10% 15% 40%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	20%

	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	30%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	30%

Приложение № 3 к Положению

**Размер персональных выплат руководителя и его заместителей**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30 %
	свыше 3-х	60 %
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	100 %
	за результативное руководство подведомственными (структурными) учреждениями (подразделениями) в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений Ужурского района	60 %
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5 %

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 %
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
от 5 года до 10 лет***	15 %
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25 %
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30 %
свыше 10 лет***	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	40%

\* Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы за месяц руководителю и его заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <u>&lt;*&gt;</u>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

\* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 5 к Положению

**Объемные показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I	II	III	IV
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Наличие филиалов на территории Ужурского района	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01 но не более 200
4	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1

Приложение №6 к Положению

**Оценочный лист педагогические работники: учитель**

Ф.И.О.						
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Пределное количество баллов в	Кол-во баллов		Обоснование
	наименование	индикатор		педагог	комиссия	

**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня (за 1 представленную работу)	5			
		Наличие победителей и призеров (за каждого победителя и призёра):				
		школьный уровень	5			
		муниципальный уровень	10			
	региональный, федеральный уровень	15				
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка (за 1 программу) – оплата в течение года	3			
Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка		3				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом				
		школьный уровень (своевременная, активная работа, выполнение плана работы от 50% до 100% от намеченного)	10			
		школьный уровень (выполнение плана работы от 30% до 50% намеченного)	5			
		школьный уровень (выполнение плана работы до 30% от намеченного)	1			
	работа на муниципальном уровне	До 20				
Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-	Участие в работе комиссий, подготовка отчетной документации для комиссии	10				

	медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Разовое участие	2			
Ведение профессиональной документации (рабочие программы курсов по выбору, внеурочной деятельности, учебных предметов, журналы, поурочные конспекты)	Полнота, соответствие нормативным документам, своевременная сдача рабочих программ курсов по выбору, учебных предметов	100% сдача программ, своевременность, а также отсутствие замечаний	5			
		Наличие замечаний, несвоевременное предоставление программ	3			
		Отсутствие программы (за каждую программу)	-2			
	Полнота, соответствие нормативным документам, своевременная сдача рабочих программ внеурочной деятельности, дополнительного образования	100% сдача программ, своевременность, а также отсутствие замечаний	5			
		Наличие замечаний, несвоевременное предоставление программ	3			
		Отсутствие программы (за каждую программу)	-2			
	Полное, своевременное заполнение ЭЖ	100% заполнение, а также отсутствие замечаний	5			
		При наличии замечаний снимаются баллы	от -1 до -6			
	Сдача отчётов, подача запрашиваемых данных	Своевременность, полнота, точность данных	Своевременная сдача	3		
Нарушение сроков			от 1 до -2			

#### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения	10			
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5			

	Включённость в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включённых в общешкольные и внешкольные мероприятия (за каждое мероприятие):					
		школьный уровень	1				
		муниципальный уровень	2				
	Наличие призёров и победителей		Победитель школьного уровня	3			
			Призёр школьного уровня	2			
			Победитель муниципального уровня	5			
			Призёр муниципального уровня	3			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, фестивали, дистанционные мероприятия)	Вовлечение обучающихся в мероприятия различного уровня (за 1 мероприятие):					
		школьный уровень	1				
		муниципальный уровень	2				
		региональный уровень	3				
	Наличие призёров и победителей		Победитель школьного уровня	3			
			Призёр школьного уровня	2			
			Победитель муниципального уровня	5			
			Призёр муниципального уровня	3			
			Победитель регионального уровня	7			
			Призёр регионального уровня	5			
	Ведение портфолио обучающихся		в системе	5			
			периодически	2			
			Отсутствие портфолио	- 2			

	Качество успеваемости (по результатам ВПР, итоговых диагностик, промежуточной аттестации, ОГЭ-9)	Качество успеваемости от 30 до 50% (оплачивается в течение года)	5			
		Качество успеваемости от 51 до 79% (оплачивается в течение года)	10			
		Качество успеваемости от 80 до 100% (оплачивается в течение года)	15			
	Качество успеваемости (по итогам краевых контрольных работ)	Качество успеваемости от 30 до 50% (оплачивается в течение года)	5			
		Качество успеваемости от 51 до 79% (оплачивается в течение года)	10			
		Качество успеваемости от 80 до 100% (оплачивается в течение года)	15			
	Участие во ВсОШ (в зависимости от коэф. трудности предмета) – оплачивается в течение года	Наличие победителей школьного этапа	До 5			
		Наличие призеров школьного этапа (за 1 человека)	1			
		Наличие победителей муниципального этапа	До 7			
Наличие призеров муниципального этапа		До 5				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических разработок (регионального, муниципальной деятельности)	Разработка и реализация проектов, программ, методических разработок (подтверждающие документы: наличие дипломов, благодарностей, грамот победителя/призера) – оплачивается в течение года	Призовое место в конкурсах проектов, программ, методических разработок, организованных органами исполнительной власти, участие в конкурсах на грант (в зависимости от организатора конкурса)	До 20			

федерального уровней)		Участие в конкурсах проектов, программ, методических разработок, организованных органами исполнительной власти, участие в конкурсах на грант (в зависимости от организатора конкурса)	До 10			
Учёт посещаемости кружков, студий, секций.	Работа классных руководителей, руководителей кружков, секций по посещаемости детьми занятий	Посещаемость не ниже 60%	3			

### Выплаты за качество выполняемых работ

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий современного лабораторного и цифрового оборудования:				
		в системе	5			
		периодически	3			
		Использование при организации занятий онлайн-платформ, цифровых ресурсов				
		в системе	5			
		периодически	3			
		Использование банка заданий по ФГ				
		в системе	5			
Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	До 20			
		Ведение страниц школьных групп в социальных сетях (за 1 страницу)	Своевременность выставления			
			в системе	5		
Предъявление опыта	Участие в конкурсах профессионального	Участник				
		муниципальные	5			

организации образовательного процесса за пределами учреждения	мастерства (в том числе дистанционных):	региональные	10				
		федеральные	15				
		Призер:					
		муниципальные	10				
		региональные	15				
		федеральные	25				
		Победитель:					
		муниципальные	15				
		региональные	25				
		федеральные	35				
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях, на сайте школы	Внутри учреждения	3				
		муниципальные	5				
	Проведение мастер – классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения	10				
		муниципальные	15				
		региональные	20				
		федеральные	25				
	Выступление, обмен опытом на РМО		10				
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	5				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с профилактической деятельностью, организацией физкультурно-оздоровительной работы	Созданный проект, программа, внедрены в образовательную деятельность учреждения:					
		Разработчик	5				
		Участие в реализации проекта	3				
		Организация и проведение мероприятий в каникулярное время	2				
	Наличие и ведение личного портфолио педагогического работника	Ведение портфолио в системе, в соответствии со стандартами	5				
периодически		3					
Работа педагога с детьми		Активная работа педагога в организации и проведении мероприятий	До 7				
		Работа педагога по привлечению детей к участию в мероприятиях, организация деятельности детей	5				
Повышение квалификации, профессиональн	Наличие документов соответствующего образца	Своевременное обучение на курсах переподготовки и	3				

о развитие (сертификаты, удостоверения, дипломы)	(сертификатов, удостоверений, свидетельств, дипломов) о ПК (за 1 курс ПК) – в течение года	повышения квалификации педагогической направленности					
		участие в педагогических семинарах, тренингах, конференциях, вебинарах и др.	2				
Формирование благоприятных психологически х условий, сохранение здоровья обучающихся	Наличие травматизма во время пребывания в образовательной организации	При наличии	-5				
		Нарушение педагогической этики	Письменные жалобы	-20			
			Устные жалобы	-10			
	Нарушение Устава, правил внутреннего трудоого распорядка		-5				
Подпись работника							
Решение комиссии							
Итого							

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_