

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 7 от 30.08.2018г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 21»**

г. Красноярск

2018г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 21» (далее - Положение) разработано в соответствии:
- Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре;
 - Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска» (с действующими изменениями в Постановление администрации города на 20.12.2017г № 825).
- 1.2. Положение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 21» (далее – Школа) регулирует порядок, условия оплаты труда работников, а также распределение и стимулирующей части оплаты труда педагогов.
- 1.3. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).
- 1.4. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива с оценочным листом (по итогам работы), который является неотъемлемой частью настоящего локального нормативного акта и утверждается директором школы.
- 1.5. Школа в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.
- 1.6. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 1.7. Заработная плата работников Школы увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.
- 1.8. Работникам Школы в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. В Положении об оплате труда устанавливаются ставки заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 №216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного	

персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 971,0 *
2-й квалификационный уровень		3 297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971,0
2-й квалификационный уровень	3 134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 297,0
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	5 024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 623,0
2-й квалификационный уровень	3 981,0
3-й квалификационный уровень	4 370,0
4-й квалификационный уровень	5 253,0»

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 623,0 рубля»;

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7 248,0
2-й квалификационный уровень	7 791,0
3-й квалификационный уровень	8 406,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	5 024,0
5-й квалификационный уровень	5 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 133,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 592,0
2-й квалификационный уровень	7 637,0
3-й квалификационный уровень	8 223,0»

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 6 133,0 рубля.

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 552,0
2-й квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971,0
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	4 796,0»

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливается настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Школы, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

2.8.5 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта

2.8.4.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

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

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

по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

Если K > предельного значения повышающего коэффициента,

то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

3.5. 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.

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2.	За работу в (классах, группах) с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
3.	За ненормированный рабочий день	15

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПЕРСОНАЛЬНЫЕ

4.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении результативности и качества образовательного процесса, развития активности и инициативы работников; стимулирования повышения квалификации педагогов и руководящих работников школы.

Установление стимулирующих выплат производится приказом директора школы. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Работникам Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников;
- выплаты по итогам работы;
- других видов выплат стимулирующего характера (в случае если они установлены муниципальными правовыми актами).

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Школы.

4.4. Руководитель Школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Школы.

4.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Школы, ежемесячно педагогам школы и ежеквартально заместителям директора.

4.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Школы определяются согласно (см. приложения №1, №3) настоящего Положения.

Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников для работников Школы определяются согласно (см. приложение № 2) настоящего Положения.

4.7. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.6. могут, применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно (см. приложение № 4) настоящего Положения.

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

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

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата работнику, в целях обеспечения заработной платы работника школы на уровне размера минимальной заработной платы

(минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями»;

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

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

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

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

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

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

4.9. При выплатах по итогам работы работникам.

Размер выплат по итогам работы работникам Школы могут устанавливаться по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год). Выплаты определяются в соответствии (См. приложение №5) настоящего Положения. Максимальный размер выплат по итогам работы не ограничен. Выплаты по итогам работ, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) в Школе применяют балльную оценку.

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

4.11. Фонд стимулирующих выплат руководителю Школы устанавливается в размере 28 должностных окладов в год (Распоряжение администрации города Красноярска от 29 января 2010 г. № 2-соц.)

4.12. Мониторинг и оценка деятельности учителей производится учителем самостоятельно, учитель подает свой оценочный лист по итогам работы для рассмотрения Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия проверяет достоверность указанных баллов учителем по результатам его самооценки в соответствии с представленными документами, подтверждающими набранное количество баллов, за личной подписью работника (форма оценочного листа Приложение №10)

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период (месяц) производится подсчет баллов по всем показателям оценочного листа и выводится общее количество баллов каждому работнику. Оценочный лист по итогам работы подписывается всеми членами комиссии.

4.13. Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату соответствующей стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей, в результате получается стоимость (в рублях) одного балла. Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого учителя. Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных учителями. Общий Протокол работников школы составляется на заседании комиссии, и предоставляется директору школы. После согласования издается приказ об установлении стимулирующих доплат.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Школы производится на основании приказа руководителя Школы с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛЫ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Оплата труда руководителей Школы, их заместителей и главных бухгалтеров школы осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Школы с учетом отнесения Школы к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. 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%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей Школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Школы, а также иных показателей, учитывающих численность работников Школы, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Школы и другие факторы, в соответствии (см. приложением № 7) настоящего Положения.

6.4. Руководителю Школы группа по оплате труда руководителей Школы устанавливается приказом управления образования администрации района в городе и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Школы и перечнем должностей, профессий работников Школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно (см. приложение № 8) настоящего Положения.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Школы определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 27.01.2010 №14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Красноярск».

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Школы на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Школы.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю Школы, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с настоящим Положением как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Школы выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Школы.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя Школы.

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

6.12. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей Школы осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности Школы, в том числе включающую мнение органов самоуправления Школы, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководители Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю 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.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

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

- в виде замечания – на 10%;
- в виде выговора – на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для руководителя и его заместителей Школы устанавливаются согласно (см. приложение №6) настоящего Положения.

6.19. Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру Школы устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: До 3 Свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности<*>: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>	40%

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

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

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Школы, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя Школы на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям Школы устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю Школы, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно и в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри школы	100% 90% 80% 70% 60%

6.22. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Школы.

6.23. Руководителю Школы, их заместителям и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Школы в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится на основании приказа руководителя Школы с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.26. 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 пункте 4.15 настоящего положения.

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

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

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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно (см. приложение № 9) настоящего Положения.

Приложение № 1

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы (результаты учебных и внеучебных достижений учащихся); выплаты за качество выполняемых работ (качество предоставления услуг потребителям) работникам школы)

Должность	Критерии	Показатель	Индикаторы	Основание	Предельное количество баллов (до)
<i>Выплаты за важность выполняемой работы. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (условия предоставления образовательных услуг: материальные, кадровые и другие)</i>					
Учитель	Повышение уровня кадрового обеспечения образовательного процесса	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) в соответствии результативности с планом работы	протоколы, отчет зам. директора	5(в месяц)
			участие в работе в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико - педагогическом консилиуме и наставничество над молодыми специалистами	постоянное участие, подготовка отчетной документации наличие плана работы (отчет за месяц работы)	1(в месяц)
	Организации образовательного процесса	Разработка основных образовательных программ и адаптированных образовательных программ с детьми ОВЗ	Программа разработана в соответствии с требованиями законодательства	приказ директора	20 (в месяц в течение квартала)
		Внесение изменений в основные образовательные программы и адаптированные образовательные программы с детьми ОВЗ	Изменения в программе внесены в соответствии с требованиями действующего законодательства	приказ директора	5 (в месяц в течение квартала)

		Повышение профессиональной компетенции педагога работающего с детьми ОВЗ или при реализации проектов	Разработка и предоставление методических материалов, дистанционное обучение	при наличии свидетельства или сертификата	3 в месяц (в течение квартала)
		Обеспечение централизованным горячим питанием обучающихся: не менее по классу	Уровень начального общего образование не менее - 98%	Справка от ответственного по питанию	1 (в месяц)
	Уровень основного общего образования не менее - 85%		1 (в месяц)		
	Уровень среднего общего образования не менее (80%)		1 (в месяц)		
		Своевременность и качество заполнения электронных дневников и журналов	Своевременное заполнение электронных дневников и журналов	отсутствие обоснованных жалоб родителей	1 (в месяц)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (результаты учебных и внеучебных достижений обучающихся)					
	Эффективность организации образовательного процесса	Результаты ОГЭ и ЕГЭ (русский язык, математика базовый и профильный уровень и другие предметы по выбору)	Соответствие или повышенный уровень результатов (план школы на учебный год) по каждому предмету	протокол по итогам экзамена	2 (в месяц в течение года (обязательные предметы); 1 в месяц в течение года (предметы по выбору)
		Начальное общее образование (русский язык, математика и др.)	Соответствие или повышенный уровень результатов при переходе в 5 класс (план школы на учебный год) по каждому предмету, соответствуют ВПР 4 класса	Результат входной контрольной работы , справка заместителя директора	2 (в месяц течение года)

		Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций, фестивалей	Муниципальный уровень	протокол или грамота	2 (в месяц течение квартала (за каждого призера))	
			Региональный уровень		3 (в месяц в течение квартала (за каждого призера))	
			Всероссийский уровень/ Международный уровень (очный тур)		4 (в месяц течение квартала (за каждого призера))	
			Участие (любой уровень, за исключением школьного уровня)		1 (в месяц течение квартала (за каждого призера))	
			Участие (школьный уровень)	протокол проведения мероприятия	0,5 (в месяц)	
			Иобедитель (призовое место), (школьный уровень)	протокол или грамота	2 (в месяц течение квартала (за каждого призера))	
Повышение имиджа школы	Личное участие в семинарах, конференциях, методических мероприятиях (выступления, публикации)	Одно выступление или более одного выступления (публикации)	сертификат, выходные данные публикации	1 (за каждое выступление в течение трех месяцев)		
		Городской уровень: участие			грамота, диплом	5 (в течение трех месяцев)
		призёр				10(в течение трех месяцев)
	Личное участие в профессиональном конкурсе «Учитель года» и др.	Краевой уровень: участие		10(в течение трех месяцев)		

		года» и др.	призёр		20(в течение трех месяцев)
		Куратор проекта, координатор проекта	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	по приказу руководителя или по распоряжению заместителя директора	2 4 5 6 (в месяц в течение года по каждой позиции)
		Составление и реализация индивидуальных образовательных программ с одаренными детьми (утвержденные на МС)	Составление ИОП Результативность ИОП:(с учетом результатов высокого уровня: очные олимпиады, конференции, конкурсы)	по приказу директора или по распоряжению заместителя директора	1 (в месяц за каждую ИОП при наличии)
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка школы на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов	акт обследования семьи	0,5 (в месяц за каждую семью)
		Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае его обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога	представленные оформленные документы	1 (в месяц за одного ученика)
		Организация партнерского взаимодействия в организации образовательного процесса согласно договора или привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности (ДОЦ, библиотеки,	Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса для организации образовательного процесса (кроме ОУ)	приказ директора школы договор	2 (в месяц течение года)

		музеи и др.)			
		Экспертная проверка письменных работ учащихся (олимпиадных работ по приглашению)			2(один раз в месяц по итогам проверки)
Выплаты за качество выполняемых работ (качество предоставления услуг потребителям)					
	Повышение имиджа школы	Разработка и апробация образовательных курсов при реализации проектов всех уровней	Разработка программы	приказ, представление программы	5 (в течение реализации проекта)
			Представление материалов для отчетности руководителю проекта	отчеты	1(в течение реализации проекта)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	индикатор	Основание	Предельное количество баллов
-----------	--	------------	-----------	-----------	------------------------------

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

Педагогические работники педагог - психолог, социальный педагог	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом (ППК)	работа ППК в соответствии с планом	приказ директора	10 (в течение года)
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	отчет о проведении (материалы мероприятия)	1 (в месяц)

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов программ, связанных с образовательной деятельностью	грамота, протокол участия	5 (в течение трех месяцев)
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	грамота, диплом	10 (в течение трех месяцев)
			презентация результатов работы в форме статьи,	печатная статья или материалы выступления	2 (в течение трех месяцев)

			выступления на форумах педагогов		
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогическ ого мастерства при организации процесса психолого- педагогическ ого сопровожден ия обучающихся	организация работы службы психолога - педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	аналитическая справка	2(в месяц в течение года)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Педагог дополните льного образован ия, педагог организат ор, инструкто р по труду	Руководство проектными и творческим и группами, методическ ими объединени ями	Руководство объединениями педагогов, проектными командами, творческими группами, методическими объединениями	Обеспечение работы в соответствии с планом	приказ директора о назначении	6 (в месяц в течение года)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижен ия обучающ ихся	Участие в соревновани ях, олимпиадах, научно- практически х конференци ях, конкурсах различного уровня, в том числе дистанцион ных (согласован ных с заместителе м директора)		Школьный уровень Районные Муниципальный Региональный Федеральный	грамота, диплом и др, протокол участия	0,5 1 2 3 5 (в месяц в течение трех месяцев)
	Организаци я деятельност и детских объединени й, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	приказ директора, отчет о выполненной работе	5(в месяц в течение трех месяцев)

Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	наличие документов подтверждающих участие, победу	2 (в месяц в течение трех месяцев)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Педагог библиотек арь	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	аналитическая справка	5 (в месяц в течение года)
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития и ее реализация		10 (в месяц в течение года)
	Организация взаимодействия с учреждениями культуры	Реализация сетевой программы	Наличие утвержденной программы		5 (в месяц в течение года)
	Повышение уровня читательской грамотности	Реализация мероприятий плана по повышению уровня читательской грамотности	Наличие утвержденного плана	аналитическая справка	5 (в месяц в течение года)
	Своевременность заказа учебников на текущий учебный год		Наличие утвержденного заказа учебно – методической литературы	приказ директора о назначении ответственных за заказ учебно – методической литературы	10 (в месяц в течение квартала)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда		10 (в месяц в течение года)
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть		1 (в месяц за каждое мероприятие)

	обучающих				
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	аналитическая справка	1 (в месяц за каждое мероприятие)
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы		копия статьи	2 (в месяц в течение трех месяцев)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности и жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	аналитическая справка	2(в месяц за каждое мероприятие)
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования приборов, технических средств обучения		2 (в месяц за каждое мероприятие)
	Взаимодействие Школы с организациями	Разработка плана гражданской обороны Школы	Наличие плана, отчетность по его реализации		2 (в месяц в течение года)
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение занятий 2 раза в год		5 (в месяц за каждое мероприятие)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Учитель-логопед, учитель дефектолог	Работа в психолого – медико - педагогическом консилиуме Школы	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	приказ директора о назначении	5(в месяц за каждое мероприятие)
	Работа с семьями, обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей	Проведение одного мероприятия	отчет о проведении мероприятия	2 (в месяц за каждое мероприятие)

	я, воспитанник ов	обучающихся Школы			е)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Подготовка, участие, победы во внутришкол ьных, районных, краевых мероприяти ях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка детей к участию в одном мероприятии	грамоты, дипломы, протоколы	0,5(в месяц за каждое мероприяти е)
			Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии		1(в месяц за каждого участника)
			Призовое место в районном, краевом мероприятии		10(в месяц за каждое мероприяти е в течение трех месяцев)
	Эффективна я реализация коррекцион ной направленно сти образовател ьного процесса	Повышение качества успеваемости обучающихся	50 – 65 % 65 – 80 %	аналитическая справка зам. директора по УВР	5(в месяц в течение учебной четверти) 10(в месяц в течение учебной четверти)
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Участие в разработке и реализации проектов, программ связанных с образовател ьной деятельност ью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	диплом, грамота	5(в месяц в течение трех месяцев)
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы		копия статьи

Приложение № 2

Виды и размеры выплат за выполнение дополнительных работ для всех категорий педагогических работников по функционированию МБОУ СШ №21

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов
<i>Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников</i>					
Все категории педагогических работников	Организация и проведение летней оздоровительной кампании (оздоровительный лагерь дневного пребывания)	Оформление соответствующей документации для работы оздоровительного лагеря и отчетности, осуществление контроля за организацией образовательной деятельности в период работы лагеря	Документы предоставлены в установленные сроки, образовательная деятельность в лагере организована без замечаний	приказ директора о назначении ответственного	20 (в течение трех месяцев)
	Организатор питания обучающихся по школе	Оформление документации по льготному питанию и его (корректировка)	Составление реестра льготного питания и его (корректировка), составление отчетности ежемесячно, по требованию	приказ о назначении ответственного	10 (в месяц)
		Курирование системы безналичного расчета питания по школе	Отсутствие сбоя системы питания обучающихся. Отсутствие жалоб на организацию питания участников образовательных отношений	приказ директора на кураторство проекта	15 (в месяц)
	Ведение документации педагогических советов, Управляющего совета, совещаний	Написание протоколов	Протоколы написаны своевременно	приказ директора о назначении ответственных, наличие протоколов	2 (за каждый протокол)
	Куратор сайта ОУ, его обновление	Размещение актуальной информации на сайте ОУ, ее обновление	Информация обновляется своевременно, документы выставляются	приказ директора школы о назначении ответственных лиц	15 (в месяц)

			вовремя		
	Разработка новой версии сайта, наполнение содержанием, корректировка рубрик		Новая версия разработана, наполнена содержанием в соответствии с требованиями законодательства	приказ директора о назначении ответственного	15 (в течение квартала)
	Ведение электронных баз данных (КИАСУО, Красталант, Bus.gov.ru, и другие)	Размещение необходимой информации в базе, ее корректировка	Информация актуальна, размещена своевременно	приказ директора школы о назначении ответственных лиц	20 (в месяц) за базу КИАСУО
					10(в месяц) за каждую другую базу
	Диспетчер расписания школы	Составление и своевременная корректировка расписания	Имеется в наличии откорректированное расписание по мере необходимости	приказ директора школы о назначении ответственного	15 (в месяц)
	Работа по организации групп: «Юный инспектор движения», «Юный друг пожарных» и др.	Организация работы групп	Составлен план работы Разработаны и проведены мероприятия по направлениям	приказ директора о назначении ответственного, наличие плана	5 (в месяц) за каждое направление
	Организация работы на пришкольном участке	Составление списков Организация работы по копке клумб, посадке рассады, поливу и прополке	Клумбы вскопаны, рассада высажена, организован своевременный полив и прополка	приказ директора о назначении ответственного	5 (в месяц в течение трех месяцев) (апрель, май, июнь)
	Организация работы катка, лыжной трассы	Проведение работ по заливке катка, нарезке лыжной трассы, содержании элементов инфраструктуры в надлежащем виде	Каток залит в срок, трасса нарезана, содержится в порядке	приказ о назначении ответственного	15 (в месяц в течение четырех месяцев)
	Выполнение обязанностей уполномоченных лиц	Составление плана работы. Проведение мероприятий в соответствии с планом. Составление отчетной документации	Проведение мероприятий по плану	приказ директора о назначении ответственного	5 (в месяц)
Организация	Составление плана	Проведение	приказ о	10 (в	

	детских объединений и их кураторство (Российского движения школьников (РДШ)) и другие	работы. Проведение мероприятий в соответствии с планом. Составление отчетной документации	мероприятий по плану	назначении ответственного	месяц)
	Организация работы контрактного управляющего	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Проведение мероприятий по плану	приказ о назначении ответственного	15 (в месяц)
	Личный вклад в функционирование и развитие школы	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний (оценка заместителя директора)	Одно поручение Более одного поручения	приказ директора	5(в месяц) 10(в месяц)
	Выполнение обязанностей куратора по направлению образовательной деятельности	Выполнение обязанностей в соответствии плана работы школы		приказ директора о назначении ответственного	30 (в месяц)

Приложение № 3

**Критерии
для оценивания качества работы и установления надбавок стимулирующего характера не педагогическим работникам)**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>					
Секретарь	Своевременная подготовка локальных актов школы, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	наличие актов и финансовых документов	10 (в месяц)
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах и конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	наличие документов для конкурса	10 (в месяц)
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	наличие документов	10(в месяц)

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, УСП, гардеробщик, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Санитарно гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов	0		5(в месяц)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	разгрузочно-погрузочные работы	Постоянно		5(в месяц)
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории	Зеленая зона	Наличие		10(в месяц)	
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации школы	Полнота и соответствие документации	100%		15(в месяц)
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0		10 (в месяц)
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0		10(в месяц)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе школы	Функционирование локальной сети, электронной почты школы, использование программного обеспечения	Стабильно		8(в месяц)
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно		15(в месяц)
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно		10(в месяц)
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	своевременно		2(в месяц)
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0		10(в месяц)
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных	1 предложение		5(в месяц)

		ресурсов			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Педагогические работники воспитатель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся		2(в месяц)
			Ведение портфолио воспитанников в		2(в месяц)
			Призовое место		5(в месяц)
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0		2(в месяц)
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов		2(в месяц)
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания		3(в месяц)
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер – классов, творческих отчетов		2(в месяц)	

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

№п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу %)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20
	от 5 до 10 лет	15
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30
	свыше 10 лет	25
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20
3	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20
4	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5
	физики, химии, иностранного языка	10
	математики	20
	начальных классов	20
	русского языка и литературы	25
5	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций	2 700 руб.

	классного руководителя*(5)	
6	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20

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

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

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

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

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

*(6) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки)".

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Школы	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств;	25
		95% выделенного объема средств (в ред.	50
Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2012			
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2012			
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	Проведение открытых уроков, мастер-классов	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ШКОЛЫ	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
	Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2012		

Приложение № 6
**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждений для руководителей, заместителей общеобразовательного учреждения**

Должности	Условия			Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (%)	
	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Наименование	Индикатор		
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (условия предоставления образовательных услуг: материальные, кадровые и другие)</i>					
Руководитель	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Взаимодействие образовательных организаций с организациями осуществляющими питание обучающихся*	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора в части контроля за организацией питания	3	
			Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг (устных и письменных)	2	
		Безопасность образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками	2	
			Отсутствие детского травматизма	3	
		Обеспечение безопасных условий труда для работников учреждений	Наличие актов, подтверждающих 100% охват специальной оценкой условий труда	1	
			Отсутствие предписаний надзорных органов	2	
			Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	1	
			Состояние материально-технической базы образовательной организации	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
			Инфраструктурные изменения в образовательной среде	Реализация программ ФГОС дошкольного образования	10

			Реализация городских инфраструктурных проектов	10
	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Повышение квалификации педагогов	Наличие повышение квалификации у 100% педагогов не менее 1 раза в 3 года	5
		Доля молодых педагогических работников проработавших в учреждении не менее 3 лет	Не менее 50%	5
	Обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	Увеличение количества детей	более чем на 50%	5
	Личный вклад в функционирование и развитие отрасли		Выполнение поручений в полном объеме без замечаний (оценка руководителя)	Одно поручение Более одного поручения
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (результаты учебных и внеучебных достижений учащихся)				
	Эффективность организации образовательного процесса	Организация образовательного процесса	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	5
			Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	5
			Отсутствие жалоб при переводе обучающихся в 10 класс	5
			100% сохранность контингента обучающихся 10,11 классов (за исключением случаев смены места жительства, изменения формы получения образования, отчисления из образовательного учреждения по обстоятельствам, не зависящим от воли обучающегося или родителей (законным представителей) несовершеннолетнего обучающегося и учреждения)	5

			100% исполнение мероприятий по реализации образовательной программы	5	
			Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных условно в следующий класс	5	
	Достижения обучающихся (участие олимпиадах, конкурсах, конференциях)		Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей Международного и всероссийского уровня, регионального уровня, муниципального уровня	5	
3					
2					
	Профилактика безнадзорности и правонарушений обучающихся		Отсутствие правонарушений, зафиксированное надзорными органами	2	
				Отсутствие обучающихся систематически пропускающих занятия	2
					Своевременное информирование соответствующие надзорные органы о выявлении семейного неблагополучия

Выплаты за качество выполняемых работ (качество предоставления услуг потребителям)

	Повышение открытости и управления учреждением	Обеспечение доступности информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте организации	5
		Ведение электронного журнала	Полнота и своевременность внесения информации	5
	Повышение имиджа учреждения	Наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок, специализированных классов	Федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; специализированный класс	3 2 1 2
		Личное участие в семинарах, конференциях и др. методических	Одно выступление (публикация) Более одного выступления (публикаций)	2 5, но не более 5

	Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и достоверное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)	Отсутствие замечаний по предоставляемой информации	5
		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5
			Предоставление платных образовательных услуг: до 5 программ , от 5 до 10 программ, более 10 программ	2 5 10
		Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	Реализация образовательной программы на площадках социальной сферы	Одна программа 1, но не более 5
		Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	Реализация образовательной программы на площадях социальной сферы	5
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
Заместитель директора по хозяйственной части	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	10
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	15
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	10

	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок		10
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (результаты учебных и внеучебных достижений учащихся)				
Заместитель директора по УВР	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Повышение квалификации педагогов	Наличие повышение квалификации у 100% педагогов не менее 1 раза в 3 года	5
		Доля молодых педагогических работников проработавших в учреждении не менее 3 лет	Не менее 50%	5
	Личный вклад в функционирование и развитие школы	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний (оценка руководителя)	Одно поручение Более одного поручения	5 10
	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	организация питание обучающихся, повышение качества и охвата питанием в школе	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг (устных и письменных) Увеличение количества обучающихся, получающих горячее питание	2
		Безопасность образовательного процесса	Отсутствие детского травматизма	3
		Обеспечение безопасных условий труда для работников и обучающихся	Наличие актов ежемесячного обследования оборудования, актов ввода в эксплуатацию нового оборудования	1
			Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	1
		Инфраструктурные изменения в образовательной среде	Руководство инфраструктурными проектами	10
	Эффективность организации образовательного процесса	Организация образовательного процесса	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	5
			Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	5

			Отсутствие жалоб при переводе обучающихся в 10 класс	5
			100% сохранность контингента обучающихся 10,11 классов (за исключением случаев смены места жительства, изменения формы получения образования, отчисления из образовательного учреждения по обстоятельствам, не зависящим от воли обучающегося или родителей (законным представителей) несовершеннолетнего обучающегося и учреждения)	5
			100% исполнение мероприятий по реализации образовательной программы	5
			Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных условно в следующий класс	5
		Достижения обучающихся (участие олимпиадах, конкурсах, конференциях)	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей Международного и всероссийского уровня , регионального уровня , муниципального уровня	5 3 2 2
		Профилактика безнадзорности и правонарушений обучающихся	Отсутствие правонарушений, зафиксированное надзорными органами	2
			Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	2
			Своевременное информирование соответствующих надзорных органов о выявлении семейного неблагополучия	2
Выплаты за качество выполняемых работ (качество предоставления				

<i>услугополучателям)</i>				
	Повышение открытости и управления учреждением	Обеспечение доступности информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте организации	5
		Ведение электронного журнала	Полнота и своевременность внесения информации	5
	Повышение имиджа учреждения	Наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок, специализированных классов	Федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; специализированный класс	3 2 1 2
		Личное участие в семинарах, конференциях и др. методических	Одно выступление (публикация) Более одного выступления (публикаций)	2 5, но не более 5
Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и достоверное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)	Отсутствие замечаний по предоставляемой информации	5	
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5	
		Предоставление платных образовательных услуг: до 5 программ, от 5 до 10 программ, более 10 программ	2 5 10	
Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	Реализация образовательной программы на площадках социальной сферы	Одна программа 1, но не более 5		

Объемные показатели, характеризующие работу школы, а также иные показатели, учитывающие численность работников школы, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение и другие факторы

1. К показателям для отнесения ШКОЛЫ к группам по оплате труда руководителей относятся показатели, характеризующие масштаб ШКОЛЫ:

- численность работников;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения школы к группам по оплате труда.

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

№ п/п	Тип (вид) Учреждения	Группы по оплате труда руководителей школы (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Дошкольные учреждения	Свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	Свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования детей	Свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
(п. 3 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 28.06.2013 № 309)					

3. Школа относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя Школы определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) школы определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями Школы, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения Школы к группам по оплате труда руководителя:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в школе	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в Школе дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубов (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов;	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов		
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	Дополнительно за каждого работника имеющего	
	Первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов Школы с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие в образовательных Учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждую группу дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу дополнительно	4,5
7. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.12.2012 N 650)	за каждый класс	15
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.12.2012 N 650)	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе Школы	за каждую единицу	3, но не более 30

11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе	30
	при наличии договорных отношений	15
12. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
13. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в , посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в Школе (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных Школы классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10
18. Организация производственного обучения практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5
19 - 22. Исключены. - Постановление администрации г. Красноярска от 09.06.2012 № 252		

**Перечень
должностей, профессий работников школы, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности**

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска
от 22.09.2011 N 376, от 28.06.2013 N 309)

№ п/п	Типы и виды образовательных учреждений	Должности работников школы
1	Общеобразовательные Учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	Учитель

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров
муниципальных образовательных учреждений города Красноярска
и среднемесячной заработной платы работников
(без учета руководителей, заместителей руководителя
и главных бухгалтеров)**

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
2	Руководитель	4,0
3	Заместитель руководителя	3,6
4	Главный бухгалтер	3,0

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.

ФИО педагога _____ по должности Учитель

Критерии	Показатель	Индикаторы	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
Выплаты за важность выполняемой работы. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (условия предоставления образовательных услуг: материальные, кадровые и другие)							
Повышение уровня кадрового обеспечения образовательного процесса	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) в соответствии результативности с планом работы	Протоколы, отчет зам. директора	5 (в месяц)			
		Участие в работе в аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме и наставничество над молодыми специалистами	постоянное участие, подготовка отчетной документации наличие плана работы (отчет за месяц работы)	1 (в месяц)			
Организации образовательного процесса	Разработка основных образовательных программ и адаптированных образовательных программ с детьми ОВЗ	Программа разработана в соответствии с требованиями законодательства	Приказ директора	20 (в месяц в течение квартала)			
	Внесение изменений в основные образовательные программы и адаптированные образовательные программы с детьми ОВЗ	Изменения в программе внесены в соответствии с требованиями действующего законодательства	Приказ директора	5 (в месяц в течение квартала)			
	Повышение профессиональной компетенции педагога работающего с детьми ОВЗ или при реализации проектов	Дистанционное обучение, разработка и предоставление материалов при обучении	При наличии свидетельства или сертификата	3 в месяц (в течение обучения или по итогам обучения при предоставлении подтверждающих документов)			

	Обеспечение централизованным горячим питанием обучающихся не менее по классу	Уровень начальное общее образование не менее - 98%	Справка от ответственного по питанию	1 (в месяц)				
		Уровень основное общее образование не менее - 85%)	Справка от ответственного по питанию	1 (в месяц)				
		Среднее общее образование не менее (80%)	Справка от ответственного по питанию	1 (в месяц)				
	Своевременность и качество заполнения электронных дневников и журналов	Своевременное заполнение электронных дневников и журналов	Отсутствие жалоб родителей	1 (в месяц)				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (результаты учебных и внеучебных достижений учащихся)								
Эффективность организации образовательного процесса	Результаты ОГЭ и ЕГЭ (русский язык, математика базовый и профильный уровень и другие предметы по выбору)	Соответствие или повышенный уровень результатов (план школы на учебный год) по каждому предмету	Протокол по итогам экзамена	2 (в месяц в течение года (обязательные предметы); 1 в месяц в течение года (предметы по выбору)				
	Начальное общее образование (русский язык, математика и др.)	Соответствие или повышенный уровень результатов при переходе в 5 класс (план школы на учебный год) по каждому предмету, соответствуют ВПР 4 класса	Результат входной контрольной работы справка	2 (в месяц течение года)				
	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций, фестивалей	муниципальный уровень		Протокол или грамота	2 (в месяц в течение квартала за каждого призера)			
		региональный уровень		Протокол или грамота	3 (в месяц в течение квартала (за каждого призера)			
		Всероссийский уровень/ Международный уровень		Протокол или грамота	4 (в месяц течение квартала (за каждого			

				призера)			
		Участие (любой уровень, за исключением школьного уровня)	Протокол или грамота	1 (в месяц течение квартала (за каждого призера)			
		Участие (школьный уровень)	Протокол проведения мероприятия	0,5 (в месяц)			
		Победитель (призовое место), (школьный уровень)	Протокол или грамота	1 (в месяц течение квартала (за каждого призера)			
Повышение имиджа школы	Личное участие в семинарах, конференциях, методических мероприятиях (выступления, публикации)	Одно выступление или более одного выступления (публикации)	Сертификат, выходные данные публикации	1 (за каждое выступление в течение трех месяцев)			
	Личное участие в профессиональном конкурсе «Учитель года» и др.	- городской уровень: участие	Грамота, диплом	5 (в течение трех месяцев)			
		призёр	Грамота, диплом	10(в течение трех месяцев)			
	Личное участие в профессиональном конкурсе «Учитель года» и др.	- краевой уровень: участие	Грамота, диплом	10 (в течение трех месяцев)			
		призёр	Грамота, диплом	20(в течение трех месяцев)			
	Куратор проекта, координатор проекта	школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	По приказу руководителя или по распоряжению заместителя директора	2 (в месяц 4 течение года 5 по каждой позиции) 6			
Составление и реализация индивидуальных образовательных программ с одаренными детьми (утвержденные на МС)	- составление ИОП - результативность (с учетом результатов высокого уровня: очные олимпиады, конференции, конкурсы)	По приказу директора или по распоряжению заместителя директора	1 (в месяц за каждую ИОП при наличии)				

Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка школы на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов	акт обследования семьи	0,5 (в месяц за каждую семью)			
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае его обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога	Представленные оформленные документы	1 (в месяц за одного ученика)			
	Организация партнерского взаимодействия в организации образовательного процесса согласно договора или привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности (ДОЦ, библиотеки, музеи и др.)	Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса для организации образовательного процесса (кроме ОУ)	Приказ директора школы договор	2 (в месяц течение года)			
	Экспертная проверка письменных работ учащихся (олимпиадных работ по приглашению)			2 (один раз в месяц по итогам проверки)			
Выплаты за качество выполняемых работ (качество предоставления услуг потребителям)							
Повышение имиджа школы	Разработка и апробация образовательных курсов при реализации проектов всех уровней	Разработка программы	Приказ, представление программы	5 (в течение реализации проекта)			
		Представление материалов для отчетности руководителю проекта	отчеты	1			
ИТОГО:							

Подпись учителя _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.(месяц)

ФИО _____ по должности _____

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Педагогические работники педагог психолог, социальный педагог	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	Приказ директора, план работы	15 (в месяц в течение года)			
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	Отчет о проведении (материалы мероприятия)	1(в месяц)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов программ, связанных с образовательной деятельностью	Грамота, протокол участия	5(в месяц в течение трех месяцев)			
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	Грамота, диплом	10 (в месяц в течение трех месяцев)			

			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	Печатная статья или материалы выступления	5 (в месяц в течение трех месяцев)			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого - педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	Аналитическая справка	2(в месяц в течение года)			

Подпись _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.(месяц)

ФИО _____ по должности _____

Должность	Критерии оценки результатов и качества труда работника	Показатель	индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Педагог дополнительного образования, педагог организатор, инструктор по труду	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов, проектными командами, творческими группами, методическими объединениями	Обеспечение работы в соответствии с планом	Приказ директора о назначении	6 (в месяц в течение года)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Достижения обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Школьный уровень Районные Муниципальные Региональные Федеральные	Грамота, диплом и др, протокол участия	0,5 1 2 3 5 (в месяц в течение трех месяцев)			

	Организация деятельность и детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	Приказ директора, отчет о выполненной работе	5(в месяц в течение трех месяцев)			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	Наличие документов подтверждающих участие, победу	2(в месяц в течение трех месяцев)			
ИТОГО:								

Подпись _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.(месяц)

ФИО _____ по должности _____

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Педагог библиотекарь	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	Аналитическая справка	5 (в месяц в течение года)			
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития и ее реализация		10 (в месяц в течение года)			
	Организация взаимодействия с учреждениями культуры	Реализация сетевой программы	Наличие утвержденной программы		5 (в месяц в течение года)			
	Своевременность заказа учебников на текущий учебный год		Наличие утвержденного заказа учебно – методической литературы	Приказ директора о назначении ответственных за заказ учебно – методической литературы	10 (в месяц в течение квартала)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда		10(в месяц в течение года)			

	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть		1 (в месяц за каждое мероприятие)			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		1 (в месяц за каждое мероприятие)			
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	Копия статьи	2(в месяц в течение трех месяцев)			
ИТОГО:								

Подпись _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.

ФИО _____ по должности _____

Должность	Критерии и оценки результативности и качества труда работников	Показатель	индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/Примечание
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>								
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	2(в месяц за каждое мероприятие)			
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования приборов, технических средств обучения	2 (в месяц за каждое мероприятие)			
Взаимодействие Школы с организациями		Разработка плана гражданской обороны Школы	Наличие плана безопасности, отчетность по его реализации	Наличие плана, отчетность по его реализации	2(в месяц в течение года)			
		Организация занятий по гражданской обороны	Проведение занятий 2 раза в год	Проведение занятий 2 раза в год	5 (в месяц за каждое мероприятие)			

Подпись _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.(месяц)

ФИО _____ по должности _____

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Учитель-логопед, учитель дефектолог	Работа в психолого – медико - педагогическом консилиуме Школы	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	Приказ директора о назначении	5(в месяц за каждое мероприятие)			
	Работа с семьями, обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся Школы	Проведение одного мероприятия		2 (в месяц за каждое мероприятие)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных,	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных,	Подготовка детей к участию в одном мероприятии		0,5(в месяц за каждое мероприятие)			
			Участие в одном районном, краевом		10(в месяц за каждого)			

	краевых мероприятиях	краевых мероприятиях	мероприятии		участника)			
			Призовое место в районном, краевом мероприятии		3(в месяц за каждое мероприятие в течение трех месяцев)			
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Повышение качества успеваемости обучающихся	50 – 65 % 65 – 80 %	Аналитическая справка зам. директора по УВР	5(в месяц в течение учебной четверти) 10(в месяц в течение учебной четверти)			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Участие в разработке и реализации проектов, программ связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	Диплом, грамота	5(в месяц в течение трех месяцев)			
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	Копия статьи	5(в месяц в течение трех месяцев)			
ИТОГО:								

Подпись _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист за выполнение дополнительных работ для всех категорий педагогических работников по функционированию МБОУ СШ №21 _____ 20__ г.(месяц)

ФИО _____ **по должности** _____

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Все категории педагогических работников	Организация и проведение летней оздоровительной кампании (оздоровительный лагерь дневного пребывания)	Оформление соответствующей документации для работы оздоровительного лагеря и отчетности, осуществление контроля за организацией образовательной деятельности в период работы лагеря	Документы предоставлены в установленные сроки, образовательная деятельность в лагере организована без замечаний	Приказ директора о назначении ответственного	30 (в течение трех месяцев)			
	Организатор питания обучающихся по школе	Оформление документации по льготному питанию и его (корректировка)	Составление реестра льготного питания и его (корректировка), составление отчетности ежемесячно, по	Приказ о назначении ответственного	10 (в месяц)			

		требованию					
	Курирование системы безналичного расчета питания по школе	Отсутствие сбоев системы питания обучающихся. Отсутствие жалоб на организацию питания участников образовательных отношений	Приказ директора на кураторство проекта	15 (в месяц)			
Ведение документации педагогических советов, Управляющего совета, совещаний	Написание протоколов	Протоколы написаны своевременно	Приказ директора о назначении ответственных, наличие протоколов	2 (за каждый протокол)			
Куратор Сайта ОУ, его обновление	Размещение актуальной информации на сайте ОУ, ее обновление	Информация обновляется своевременно, документы выставляются вовремя	Приказ директора школы о назначении ответственных лиц	15 (в месяц)			
Разработка новой версии сайта		Новая версия разработана в соответствии с требованиями законодательства	Приказ директора о назначении ответственного	15 (в течение квартала)			

	Ведение электронных баз данных (КИАСУО, Красталант, Bus.gov.ru, и другие)	Размещение необходимой информации в базе, ее корректировка	Информация актуальна, размещена своевременно	Приказ директора школы о назначении ответственных лиц	15 (в месяц) за базу КИАСУО			
					10(в месяц) за каждую другую базу			
	Диспетчер расписания школы	Составление и своевременная корректировка расписания	Имеется в наличии откорректированное расписание по мере необходимости	Приказ директора школы о назначении ответственного	15 (в месяц)			
	Работа по организации групп: Юный инспектор движения, юный друг пожарных и др.	Организация работы групп	Составлен план работы Разработаны и проведены мероприятия по направлениям	Приказ директора о назначении ответственного. Наличие плана	5 (в месяц) за каждое направление			
	Организация работы на пришкольном участке	Составление списков Организация работы по копке клумб, посадке рассады, поливу и прополке	Клумбы вскопаны, рассада высажена, организован своевременный полив и прополка	Приказ директора о назначении ответственного	5 (в месяц в течение трех месяцев) (апрель, май, июнь)			
	Организация работы катка, лыжной трассы	Проведение работ по заливке катка, нарезке лыжной трассы, содержании элементов инфраструктуры в надлежащем виде	Каток залит в срок, трасса нарезана, содержится в порядке	Приказ о назначении ответственного	15 (в месяц в течение четырех месяцев)			

	Выполнение обязанностей уполномоченных лиц	Составление плана работы. Проведение мероприятий в соответствии с планом. Составление отчетной документации	Проведение мероприятий по плану	Приказ директора о назначении ответственного	5 (в месяц)			
	Организация детских объединений и их кураторство (Российского движения школьников (РДШ)) и другие	Составление плана работы. Проведение мероприятий в соответствии с планом. Составление отчетной документации	Проведение мероприятий по плану	Приказ о назначении ответственного	10 (в месяц)			
		Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Проведение мероприятий по плану	Приказ о назначении ответственного	15 (в месяц)			
	Личный вклад в функционирование и развитие школы	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний (оценка заместителя директора, директора)	Одно поручение Более одного поручения	Приказ директора	5 10			
	Выполнение обязанностей куратора по направлению образовательной деятельности			Приказ директора о назначении ответственного	30 (в месяц)			
ИТОГО:								

Подпись _____

Подписи членов комиссии:

Оценочный лист по итогам работы _____ 20__ г.(месяц)

ФИО _____ по должности _____

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии	Комментарий комиссии/ Примечание
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>								
Секретарь	Ведение документации школы	Полнота и соответствие документации	100%		15 (в месяц)			
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0		10 (в месяц)			
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0		10(в месяц)			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>								
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе школы	Функционирование локальной сети, электронной почты школы, использование программного обеспечения	Стабильно		8 (в месяц)			
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно		15(в месяц)			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе школы	Функционирование локальной сети, электронной почты школы, использование программного обеспечения	Стабильно		8 (в месяц)			
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>								
	Работа с входящей	Подготовка	своевременно		2(в месяц)			

	корреспонденцией	отчетов						
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0		10 (в месяц)			
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		5 (в месяц)			
ИТОГО:								

Подпись _____

Подписи членов комиссии: