

**ПРИЛОЖЕНИЯ**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного**  
**учреждения «Средняя школа № 32»**  
**города Красноярска**

[ содержание ]

<b><u>Приложение 1.</u></b>	
Минимальные ставки, оклады (должностные оклады).....	2
<b><u>Приложение 2.</u></b>	
Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАОУ СШ № 32, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок заработной платы.....	3
<b><u>Приложение 3.</u></b>	
Виды и размеры компенсационных выплат работникам МАОУ СШ № 32.....	6
<b><u>Приложение 4.</u></b>	
Размер персональных выплат работникам МАОУ СШ № 32.....	7
<b><u>Приложение 5.</u></b>	
Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МАОУ СШ № 32.....	10
<i>Таблица 1.</i> Должность: учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, тьютор.....	10
<i>Таблица 2.</i> Должность: учитель начальных классов.....	17
<i>Таблица 3.</i> Должность: заместитель директора .....	22
<i>Таблица 4.</i> Должность: секретарь, лаборант, инженер, оператор ЭВМ.....	24
<i>Таблица 5.</i> Рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по обслуживанию здания, сторож, гардеробщик .....	27
<i>Таблица 6.</i> Педагог-библиотекарь.....	30
<b><u>Приложение 6.</u></b>	
Выплаты по итогам работы работникам учреждений.....	33

**Минимальные ставки, оклады (должностные оклады)**

Квалификационные уровни	Должности работников	Минимальная ставка заработной платы / минимальный оклад, руб.	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования</b> <small>(Приказ Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н)</small>			
Профессиональная квалификационная группа должностей должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
		при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог педагог-библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
		при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
		при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор.	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
		при наличии высшего профессионального образования	6699,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»</b> <small>(Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н)</small>			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	2857,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	лаборант; <i>секретарь руководителя</i>	3170,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	инженер; специалист по охране труда <i>системный администратор</i>	3484,0	
<b>Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих</b> <small>(в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)</small>			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию здания (РКОЗ)	2454,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	оператор ЭВМ	2857,0	

Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	3828,0
		при наличии высшего профессионального образования	4831,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 5897,0 рублей.

**Условия,  
при которых размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работникам  
МАОУ СШ № 32, могут устанавливаться  
выше минимальных размеров окладов, ставок заработной платы.**

**1. Общие положения.**

1.1. «Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАОУ СШ № 32, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок заработной платы» (далее - Условия) являются приложением к «Положению об оплате труда работников МАОУ СШ № 32.

1.2. Настоящие Условия применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается для всех педагогических работников.

**2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы.**

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

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

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Положением об оплате труда работников МАОУ СШ № 32;

K – повышающий коэффициент.

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

2.3. Основания и предельные значения повышающих коэффициентов по ним, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются в соответствии с:

- приказом Министерства образования и науки Красноярского края «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» от 15.12.2009 № 987;

- постановлениями Главы города Красноярска «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплат труда» от 27.01.2010 № 14 и «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 №14» от 03.09.2014 №593.

2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и настоящими условиями в пределах фонда оплаты труда школы, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

### 3. Порядок исчисления повышающих коэффициентов.

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

Таблица №1

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
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

(п. 2.8.4 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

3.2. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

3.3. По основаниям, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются соответствующие значения повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке в соответствии с таблицей №1 (п. 3.1.).

3.4. Порядок установления повышающего коэффициента  $K$ :

- Коэффициент  $k_1$  – за наличие квалификационной категории устанавливается всем педагогическим работникам в соответствии с приказом о назначении квалификационной категории.
- Коэффициент  $k_2$  – за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания устанавливается всем педагогическим работникам школы в одинаковом

размере, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда, и состоит из суммы коэффициентов следовательно,  $k_2$  рассчитывается следующим образом:

$$k_2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

$Q_{\text{окл}}$  - объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}},$$

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников (с учетом экономии средств для оплаты отпусков в размере 2%);

$Q_{\text{гар}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (с учетом  $k_1$  и  $k_2$ ), компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере 15% от фонда оплаты труда педагогических работников ( $Q$ );

Если  $k >$  предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

(п. 2.8.5 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

Виды и размеры компенсационных выплат работникам  
МАОУ СШ № 32

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
<b>1.</b>	<p align="center"><b>Выплаты за труд в особых условиях работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда</b></p> <p align="center"><small>(устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.)</small></p>	
1.1.	работникам по комплексному обслуживанию здания за уборку туалетов	10
1.2.	учителям за преподавание информатики и информационных технологий	12
1.3.	учителям за преподавание химии, технологии	8
<b>2.</b>	<p align="center"><b>Выплаты за труд в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных</b></p>	
2.1.	за работу в ночное время (для сторожа)	<p align="center">35</p> <p align="center"><small>(за каждый час работы в ночное время)</small></p>
<b>3.</b>	<p align="center"><b>Другие виды выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b></p>	
3.1.	за работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
3.2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	20
3.3.	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 школу (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и длительное лечение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3.4.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3.5.	за ненормированный рабочий день	15
<b>4.</b>	<p align="center"><b>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями</b></p>	
4.1.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими	30

	условиями (районный коэффициент)	
--	----------------------------------	--

\* Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента, с учетом нагрузки.

**Размер персональных выплат работникам  
МАОУ СШ № 32**

1. Персональные выплаты устанавливаются по следующим основаниям:

№	основания	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
<b>1</b>	<b><i>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются</i></b>	
	<i>учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ</i>	15
	<i>учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство &lt;****&gt;</i>	2700
	<i>учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры &lt;*****&gt;</i>	20
2	<b><i>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение 3 лет после окончания учебного заведения трудовые договор. Выплата устанавливается на срок первых 5 лет работы с момента окончания учебного заведения.</i></b>	20
3	<b><i>выплата за опыт работы в занимаемой должности</i></b>	В соответствии с постановлением № 14 Приложение 4



2. Конкретные размеры персональных выплат работникам учреждений устанавливаются в соответствии со следующими условиями:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1	2	3
<b>1</b>	<b>Выплата за опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;:</b>	
	<b>от 1 года до 5 лет &lt;***&gt;</b>	<b>5%</b>
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	<b>от 5 до 10 лет</b>	<b>15%</b>
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	<b>свыше 10 лет</b>	<b>25%</b>
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
<b>2</b>	<b>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 &lt;*&gt;:</b>	<b>20%</b>
<b>3</b>	<b>Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):</b>	
	истории, биологии и географии	5%

	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
<b>4</b>	<b>Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя &lt;****&gt;</b>	<b>2 700 руб.</b>
<b>5</b>	<b>Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры &lt;*****&gt;:</b>	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

3. \* Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента, с учетом нагрузки.

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

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

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

\*\*\*\* Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

**Стимулирующие выплаты  
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)  
работникам МАОУ СШ № 32**

Таблица 1

Должность: **Учитель** (за исключением начального общего образования), **воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор (в т.ч. ОБЖ), инструктор по труду, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, тьютор.**

	Условия			Баллы	Максимальный балл, установленный на уч.год	Периодичность выплат
	критерий	Наименование	индикаторы <i>количественные измерения: значение показателя, которое дает право на ст. выплат</i>			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.1.1 Участие в работе комиссий: - аттестационная комиссия, - комиссия по рай. мониторингу - комиссии по СОТ - рук-во РМО - рук-во ШМО - др комиссии и объединения (экспертные, экзаменационные)	<b>Индикатор:</b> включение в комиссию (определяется приказом) <b>Возможно применение поправочного коэффициента с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство комиссией; до 0,8 – работа с документацией; базами данных; до 0,6 – для остальных членов комиссии (определяет руководитель комиссии)	- аттестационная комиссия школьная – 1, районная и выше – 2; - комиссия по район. Мониторингу – 1; - комиссии по СОТ – 12; - рук-во РМО – 15; - рук-во ШМО – 10; - др комиссии и объединения – по решению комиссии по СОТ	15	В зависимости от режима работы комиссии: - Годовая выплата (в тарификацию) – если комиссия работает в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если срок работы комиссии менее уч.года.  (реализуются выплаты равными долями в течение года или квартала)
		1.1.2. результативное наставничество как выполнение целевого заказа <i>(например, заказа на помощь молодым педагогам в составлении рабочих программ, или заказ на помощь в подготовке педагога к участию в конкурсе и т.д.)</i>	<b>Индикатор:</b> достижение поставленной перед наставником цели, исполнение заказа		5	В зависимости от продолжительности  - Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала)
		1.1.3. Методическая работа	<b>Индикатор:</b> Участие в методических мероприятиях с учетом уровня мероприятия, его значимости для школы, степени участия	$0,2 \cdot k_1 \cdot k_2 \cdot k_3$	5	Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала)

			<p><b>Поправочный коэффициент:</b>  <b>k<sub>1</sub> - с учетом уровня мероприятия</b>  1 – федеральный и выше  0,8 – краевой  0,6 – муниципальный  0,4 - школьный  <b>k<sub>2</sub> - значимости для методической ситуации школы и его имиджа:</b>  1 – очень значимое  0,5 – средняя степень значимости  <b>k<sub>3</sub> - с учетом степени участия</b>  1 – организатор,  0,8 – активный участник  0,6 – ответственный исполнитель  0,4 – исполнитель, привлеченный</p>			
		1.1.4. Проект «Повышение квалификации (в том числе командировки)»	<p><b>Индикатор:</b>  включение в проект (определяется приказом)  <b>Возможно применение поправочного коэффициента k<sub>1</sub> с учетом степени участия:</b>  до 1 – повышение квалификации учителей во время командировки;  до 0,8 – сопровождение на олимпиады российского уровня (и подготовку к ним) одаренных детей во время командировки;  до 0,6 – для остальных командировок.</p>	10· k <sub>1</sub>	10	<p>В зависимости от продолжительности:  -Ежемесячная выплата  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если срок работы комиссии менее уч.года.  (реализуются выплаты равными долями в течение квартала)</p>
		1.1.5. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам - индикатор 100%		10	- Ежемесячная выплата

<p>II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p>2.1. Обеспечение высокого качества образования (обучения, воспитания, развития)</p>	<p>2.1.1. Академические результаты обученности учащихся по результатам независимой оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ЕГЭ, 11 кл</li> <li>- ГИА- 9 кл</li> <li>- краевые к.р., кл</li> <li>- районный мониторинг, кл</li> <li>- административные к. р. и зач. недели</li> </ul>	<p><b>2 критерия:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Успеваемость</b> (ЕГЭ, ГИА (кроме обязательных для сдачи предметов), мониторинг, <b>зачетные недели - 100%</b>)</li> <li>- <b>Качество</b> (ЕГЭ, ГИА, контрольные работы 4 кл. - средний балл равен или выше городского, мониторинг - не ниже 65%, <b>зачетные недели - качество 50% и выше</b>)</li> </ul> <p><b>На зачеты есть 3 критерий: у всех учащихся должен быть допуск к зачету (за исключением обоснованных перед комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат причин недопуска к зачету).</b></p> <p><b>Поправочные коэффициенты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за колич. охват учащихся: для обязательных предметов <math>k_1 = 1</math></li> <li>для предметов по выбору <math>k_1 = q / Q_{\max}</math>, где <math>Q</math> – количество учащихся, сдававших предмет по выбору у данного учителя, <math>Q_{\max}</math> – максимальное по школе количество учащихся, сдававших предмет по выбору у одного учителя в данном уч. году</li> </ul> <p><b>Поправочный коэффициент: <math>k_2</math> - с учетом уровня</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 – федеральный и выше (ЕГЭ)</li> <li>0,8 – краевой (контрольные работы 4 кл., ГИА)</li> <li>0,6 – муниципальный</li> <li>0,4 – районный (мониторинг - средние классы)</li> <li><b>0,2 – школьный (мониторинг – 1-3 классы)</b></li> </ul>	<p>по каждому предмету считается отдельно по формуле:</p> $10 \cdot k_1 \cdot k_2$ <p>затем суммируется, если у одного учителя (мониторинг и контрольные работы - высчитывается среднее арифметическое, если учитель ведет в нескольких классах или в начальной школе)</p>	<p>10 – по одному предмету (мониторинг, ЕГЭ и ГИА считаются отдельно)</p>	<p>Годовая выплата (реализуются выплаты равными частями в течение года) <b>Квартальная выплата (по итогам зачета)</b></p>
			<p>Набрано учеником 100 баллов на ЕГЭ</p>	<p>10 баллов за каждого 100балльника</p>		
			<p>Выдающиеся результаты на ЕГЭ (средний балл значительно выше краевого, что повлияло на рейтинг Школы среди учреждений города Красноярска)</p>	<p>10 баллов по одному предмету</p>		

		<p>2.1.2. Развитие потенциала одаренных детей: участие обучающихся в научно-исследовательских конференциях и олимпиадах различного уровня</p>	<p><b>Индикатор:</b> Наличие призовых мест <i>Выплата устанавливается за каждого призёра с учетом наивысшего его результата в данном направлении по данному предмету.</i> <b>Поправочный коэффициент с учетом уровня мероприятия:</b> за каждого победителя олимпиады / конференций устанавливается коэффициент k по наивысшему результату (т.е. за призовое место наивысшего уровня): 2 – федеральный и выше 1,2 – краевой 0,6 – муниципальный 0,4 - районный 0,2 - школьный</p>	<p><math>(0,3 \cdot k_1) + (0,3 \cdot k_2) + \dots (0,3 \cdot k_n)</math></p> <p>где <math>k_1, k_2, \dots k_n</math> – коэффициенты за каждого ребенка-победителя олимпиады / конференций (за каждую научно-исслед. работу)</p>	<p><b>Максимальный балл равен максимально набранному по этому критерию работником школы.</b></p>	<p>- Годовая выплата - Квартальная выплата - Ежемесячные</p>
		<p>2.1.3. Организация проектной деятельности обучающихся (декадники, мероприятия как проекты)</p> <p><i>при условии непосред. участия учителя в подготовке</i></p>	<p>За организацию проектной командной деятельности учащихся</p> <p><b>Индикатор:</b> Общественно-признанный проект (победа в конкурсе, грант и др.), достижение поставленной в проекте цели, объективнозначимые результаты</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с учетом уровня проекта:</b> до 1 – федеральный и выше до 0,8 – краевой до 0,6 – муниципальный, школьный</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub> охвата обучающихся:</b> до 1 – более 50% до 0,5 – более 25% до 0,25 – любое количество</p>	<p><math>0,2 \cdot k_1 \cdot k_2</math></p>	<p>10</p>	<p>В зависимости от типа проекта: - Годовая выплата (в тарификацию) – если проект реализуется в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если период реализации проекта менее года.  - Ежемесячные</p>
		<p>2.1.4. Участие обучающихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях различного уровня</p> <p><i>при условии непосред. участия учителя в подготовке</i></p>	<p><b>Индикатор:</b> Объективно значимые результаты участия обучающихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях различного уровня</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с учетом уровня:</b> до 1 – федеральный и выше до 0,8 – краевой</p>	<p><math>0,2 \cdot k</math></p>	<p>10 - командн. интелл. конкурсы-олимпиады 1-8кл (система предварительной подготовки, включ. школьн. отборочн. туры с охватом учащихся) 3 - конкурсы, связанные с системой годовой</p>	<p>- Ежегодные - Ежеквартально - Ежемесячные</p>

			до 0,6 – муниципальный до 0,4 - районный до 0,2 - школьный <b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub> охвата обучающихся:</b> до 1 – более 50% до 0,5 – более 25% до 0,25 – любое количество		подготовки с большим охватом учащихся; или командные конкурсы; 1 – индивидуальные 4 конкурсы, заочные и дист. конкурсы	
		2.1.5. Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе (более 25 человек)	численность человек	5 за 1 обучающегося	Годовая выплата (реализуются выплаты равными частями в течение года)
	2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.2.1. участие в проектной деятельности (в проектной команде)  (проект / программа под конкретную цель, результат проекта / программы должен быть очевидным, объективно значимым)	За участие проектной командой в период запуск проекта / программы и его реализации, программы и т.д. с учетом уровня и степени участия <b>Индикатор:</b> запуск проекта/ программы и пр. (приказ, наличие проектной документации, в т.ч. плана проекта) <b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с учетом уровня проекта:</b> 1 – региональный и выше до 0,8 – муниципальный, школьный <b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub> с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство проекта, программы; до 0,5 – для остальных членов команды (определяет руководитель)	$0,2 \cdot k_1 \cdot k_2$	10	В зависимости от типа проекта: - Годовая выплата (в тарификацию) – если проект реализуется в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если период реализации проекта менее года  - Ежемесячная выплата – если разработка проекта занимает не более месяца.

			<p>по результатам реализации проекта, программы и т.д. с учетом уровня и степени участия</p> <p><b>Индикатор:</b> достижение поставленной в проекте цели, объективнозначимые результаты / общественное признание (получение гранта, победа в конкурсе и др.)</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k1 с учетом уровня проекта:</b> 1 – региональный и выше до 0,8 – муниципальный, школьный</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k2 с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство проекта, программы; до 0,8 – для остальных членов команды (определяет руководитель)</p>			
<p>III. Выплаты за качество выполняемых работ</p>	<p>3.1. Высокий уровень педагогического мастерства и профессионализма</p>	<p>3.1.1. Ответственность при исполнении своих <b>основных должностных обязанностей</b>, исполнительская дисциплина</p>	<p><b>Индикаторы:</b> - Выполнение своих должностных обязанностей в полной мере в соответствии с нормативными документами – отсутствие замечаний.</p> <p><i>В том числе соблюдение норм СанПин, пожарной безопасности, техники безопасности и т.д., своевременное и качественное заполнение необходимой школьной документации, соблюдение сроков, исполнение планов и проч.</i></p> <p>-Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)</p>		5	<p>Ежеквартально (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала)</p> <p>Ежемесячно</p>
		<p>3.1.2. Успешное освоение <b>новых</b> методик, образовательных программ, видов деятельности, связанное с производственной необходимостью / значимое для развития ОУ</p>	<p><b>Индикаторы:</b> освоение методик, программ, видов деятельности (на основании распоряжения / приказа, наличие у учителя плана работы по данному направлению, отчетность)</p>	0,1	5	<p>Ежеквартально (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала)</p> <p>Ежемесячно</p>
		<p>3.1.3. Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и</p>	<p><b>Индикаторы:</b> - участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа),</p>	0,1	5	<p>В зависимости от продолжительности: -Ежеквартально (реализуются выплаты</p>



		проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития ОУ)	- действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа / распоряжения о вынесении благодарности, по представлению-ходатайству собрания трудового коллектива и пр.)			равными долями в течение след. квартала) - Ежемесячные
		3.1.4. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и др.)	<b>Индикаторы:</b> - Выполнение необходимой работы в срок в полной мере в соответствии с нормативами – отсутствие замечаний.	0,1	5	В зависимости от продолжительности:  -Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала) - Ежемесячные
		3.1.5. Результативное участие в профессиональных конкурсах (как независимая оценка) - в том числе дистанционных	<b>Индикатор:</b> Наличие призовых мест с учетом уровня конкурса <b>призер:</b> внутри учреждения      2 муниципальные          3 региональные            4 федеральные            5 <b>победитель:</b> внутри учреждения      4 муниципальные          6 региональные            8 федеральные            10	2 3 4 5 4 6 8 10	10	- Ежегодные - Ежеквартально
		3.1.6. Личное инициативное участие в проф. мероприятиях: выступления на конференциях, публикации и т.д.	<b>Индикатор:</b> Участие в методических мероприятиях с учетом уровня мероприятия, его значимости для школы, степени участия <b>Поправочный коэффициент:</b> <b>k<sub>1</sub> - с учетом уровня мероприятия</b> 1 – федеральный и выше 0,8 – краевой 0,6 – муниципальный 0,4 - школьный <b>k<sub>2</sub> - значимости для методической ситуации школы и его имиджа:</b> 1 – очень значимое 0,5 – средняя степень значимости <b>k<sub>3</sub> - с учетом степени участия</b> 1 – организатор, 0,8 – активный участник	$0,2 \cdot k_1 \cdot k_2 \cdot k_3$	5	В зависимости от продолжительности:  -Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала) - Ежемесячные

			0,6 – ответственный исполнитель 0,4 – исполнитель, привлечённый			
--	--	--	--	--	--	--

## Должность: Учитель начальных классов (1-4 классы)

Направление	Условия			Баллы	Максимальный балл, установленный на уч.год	Периодичность выплат
	критерий	Наименование	индикаторы количественные измерения: значение показателя, которое дает право на стимулирующие выплаты			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.1.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, РМО, ШМО).	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп <b>Индикатор:</b> включение в комиссию (определяется приказом) <b>Возможно применение поправочного коэффициента с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство комиссией; до 0,8 – работа с документацией; базами данных; до 0,6 – для остальных членов комиссии (определяет руководитель комиссии)	-аттестационная комиссия, школьная– 1, районная и выше - 2; - комиссия по район. Мониторингу – 1; - комиссии по СОТ – 12; - рук-во РМО–15; - рук-во ШМО –10; - др комиссии и объединения – по решению комиссии по СОТ	15	В зависимости от режима работы комиссии: - Годовая выплата (в тарификацию) – если комиссия работает в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если срок работы комиссии менее уч.года.  (реализуются выплаты равными долями в течение года или квартала)
		1.1.2.Результативное наставничество как выполнение целевого заказа <i>(например, заказа на помощь молодым педагогам в составлении рабочих программ, или заказ на помощь в подготовке педагога к участию в конкурсе и т.д.)</i>	<b>Индикатор:</b> достижение поставленной перед наставником цели, исполнение заказа	5		
	1.2. Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5	5	В зависимости от режима работы комиссии:  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если срок работы комиссии менее уч.года. - Ежемесячная выплата  (реализуются выплаты равными долями в течение года, квартала, месяца)
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Обеспечение высокого качества образования (обучения, воспитания, развития)	2.1.1.Академические результаты обученности учащихся по результатам независимой оценки: - краевые к.р., кл - административные к. р. и зач. недели	<b>2 критерия:</b> - Успеваемость - 100% - Качество (контрольные работы 4 кл. - средний балл равен или выше городского; мониторинг - не ниже 65%)	по каждому предмету считается отдельно по формуле: $1 \cdot k_1$	10 – по одному предмету	Годовая выплата (реализуются выплаты равными частями в течение года)

			<p><b>Поправочный коэффициент:</b>  <b>K<sub>1</sub> - с учетом уровня</b>  0,8 – краевой (контрольные работы 4 кл.)  0,6 – муниципальный  0,4 – районный мониторинг  0,2 – школьный мониторинг – 1-3 классы</p>	<p>затем суммируется, если у одного учителя (мониторинг и контрольные работы -высчитывается среднее арифметическое, если учитель ведет в нескольких классах или в начальной школе)</p>		
	<p>2.1.2. Развитие потенциала одаренных детей: участие обучающихся в научно-исследовательских конференциях и олимпиадах различного уровня:  - проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.  - наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов</p>	<p><b>Индикатор:</b>  -проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров: 1 мероприятие-<b>2 балла</b>  <b>Наличие призовых мест</b>  <i>Выплата устанавливается за каждого призёра с учетом наивысшего его результата в данном направлении по данному предмету.</i>  <b>Поправочный коэффициент с учетом уровня мероприятия:</b> за каждого победителя олимпиады / конференций устанавливается коэффициент k по наивысшему результату (т.е. за призовое место наивысшего уровня):  2 – федеральный и выше  1,2 – краевой  0,6 – муниципальный  0,4 - районный  0,2 - школьный</p>	<p><math>(0,3 \cdot k_1) + (0,3 \cdot k_2) + \dots (0,3 \cdot k_n)</math>  где <math>k_1, k_2, \dots k_n</math> – коэффициенты за каждого ребенка-победителя олимпиады / конференций (за каждую научно-исслед. работу)  1 мероприятие по подготовке к олимпиаде-<b>2 б.</b></p>	<p>Максимальный балл равен максимальному у баллу, набранному по этому критерию работником школы.</p>	<p>- Годовая выплата  - Квартальная выплата  - Ежемесячные</p>	
	<p>2.1.3. Организация проектной деятельности обучающихся (декадники, мероприятия как проекты)   <i>при условии непоср. участия учителя в подготовке</i></p>	<p>За организацию проектной командной деятельности учащихся  <b>Индикатор:</b>  Общественно-признанный проект (победа в конкурсе, грант и др.), достижение поставленной в проекте цели, объективно значимые результаты  <b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с</b></p>	<p><math>0,2 \cdot k_1 \cdot k_2</math></p>	<p>10</p>	<p>В зависимости от типа проекта:  - Годовая выплата (в тарификацию) – если проект реализуется в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если период реализации проекта менее года.  - Ежемесячные</p>	

			<p><b>учетом уровня проекта:</b> до 1 – федеральный и выше до 0,8 – краевой до 0,6 – муниципальный, школьный</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub></b> <b>охвата обучающихся:</b> до 1 – более 50% до 0,5 – более 25% до 0,25 – любое количество</p>			
		<p>2.1.4. Участие обучающихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях различного уровня</p> <p><i>при условии непосредственного участия учителя в подготовке</i></p>	<p><b>Индикатор:</b> Объективно значимые результаты участия обучающихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях различного уровня</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с учетом уровня:</b> до 1 – федеральный и выше до 0,8 – краевой до 0,6 – муниципальный до 0,4 - районный до 0,2 - школьный</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub></b> <b>охвата обучающихся:</b> до 1 – более 50% до 0,5 – более 25% до 0,25 – любое количество</p>	0,2 · k	<p>10 - командн. интелл. конкурсы-олимпиады 1-8кл (система предварительной подготовки, включ. школьн. отборочн. туры с охватом учащихся)</p> <p>3 - конкурсы, связанные с системой годовой подготовки с большим охватом учащихся; или командные конкурсы;</p> <p>1 – индивидуальные конкурсы, заочные и дист. конкурсы</p>	<p>- Ежегодные</p> <p>- Ежеквартально</p> <p>- Ежемесячные</p>
III. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства и профессионализма	3.1.1. Ответственность при выполнении своих <b>основных должностных обязанностей</b> , исполнительская дисциплина	<p><b>Индикаторы:</b></p> <p>- Выполнение своих должностных обязанностей в полной мере в соответствии с нормативными документами – отсутствие замечаний.</p> <p><i>В том числе соблюдение норм СанПин, пожарной безопасности, техники безопасности и т.д., своевременное и качественное заполнение необходимой школьной документации, соблюдение сроков, исполнение планов и проч.</i></p> <p>-Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)</p>		5	<p>Ежеквартально</p> <p>(реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала)</p> <p>Ежемесячно</p>
		3.1.2. Успешное освоение <b>новых</b>	<b>Индикаторы:</b>	0,1	3	Ежеквартально

	методик, образовательных программ, видов деятельности, связанное с производственной необходимостью / значимое для развития ОУ	освоение методик, программ, видов деятельности (на основании распоряжения / приказа, наличие у учителя плана работы по данному направлению, отчётность)			(реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала) Ежемесячно
	3.1.3. Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития ОУ)	<b>Индикаторы:</b> - участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа), - действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа / распоряжения о вынесении благодарности, по представлению-ходатайству собрания трудового коллектива и пр.)	0,1	3	В зависимости от продолжительности: -Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала) - Ежемесячные
	3.1.4. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и др.)	<b>Индикаторы:</b> - Выполнение необходимой работы в срок в полной мере в соответствии с нормативами – отсутствие замечаний.	0,1	5	В зависимости от продолжительности: -Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала) - Ежемесячные
	3.1.5. Результативное участие в профессиональных конкурсах (как независимая оценка) - в том числе дистанционных	<b>Индикатор:</b> Наличие призовых мест с учетом уровня конкурса <b>призер:</b> внутри учреждения 2 муниципальные 3 региональные 4 федеральные 5 <b>победитель:</b> внутри учреждения 4 муниципальные 6 региональные 8 федеральные 10	2 3 4 5  4 6 8 10	10	- Ежегодные - Ежеквартально
	3.1.6. Личное инициативн. участие в проф. мероприятиях: выступления на конференциях, публикации и т.д.	<b>Индикатор:</b> Участие в методических мероприятиях с учетом уровня мероприятия, его значимости для школы, степени участия <b>Поправочный коэффициент:</b> <b>k<sub>1</sub></b> - с учетом уровня мероприятия	0,2 · k <sub>1</sub> · k <sub>2</sub> · k <sub>3</sub>	5	В зависимости от продолжительности: -Ежеквартально  (реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала) - Ежемесячные

			<p>1 – федеральный и выше  0,8 – краевой  0,6 – муниципальный  0,4 - школьный</p> <p><b>k<sub>2</sub> - значимости для методической ситуации школы и его имиджа:</b>  1 – очень значимое  0,5 – средняя степень значимости</p> <p><b>k<sub>3</sub> - с учетом степени участия</b>  1 – организатор,  0,8 – активный участник  0,6 – ответственный исполнитель  0,4 – исполнитель, привлечённый</p>			
		3.1.7.Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	1 программа	5	<p>В зависимости от продолжительности:</p> <p>-Ежеквартально</p> <p>(реализуются выплаты равными долями в течение след. квартала)</p> <p>- Ежемесячные</p>

## Должность: заместитель директора

<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1.1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.1.1. материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	- в соответствии с лицензией - привлечение грантов	10% до 20% за 1 грант	квартальная/ ежемесячная
	1.1.2. наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%	квартальная
	1.1.3. обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%	квартальная/ ежемесячная
	1.1.4. система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%	квартальная/ ежемесячная
1.2. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	1.2.1. организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	квартальная/ ежемесячная
	1.2.2. создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%	квартальная/ ежемесячная
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1. Обеспечение качества образования в учреждении	2.1.1. показатели качества по результатам аттестации	не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой, отсутствие выпускников, не получивших аттестаты	20%	квартальная/ ежемесячная



	2.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%	В зависимости от продолжительности: - Годовая выплата (в тарификацию) – если проект реализуется в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если период реализации проекта менее года.  - Ежемесячная выплата
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%	В зависимости от продолжительности: - Годовая выплата (в тарификацию) – если проект реализуется в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если период реализации проекта менее года.  - Ежемесячная выплата
	2.1.3. достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%	В зависимости от типа проекта: - Годовая выплата (в тарификацию) – если проект реализуется в системе в теч. уч. года  - Квартальная выплата (ежеквартально) – если период реализации проекта менее года.  - Ежемесячные
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%	Годовая
2.2. Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	2.2.1. наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%	квартальная
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1. Эффективность управленческой деятельности	3.1.1. управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%	квартальная/ ежемесячная

## Должность: секретарь, лаборант, инженер, оператор ЭВМ, инженер по охране труда

	Критерий	Условия		баллы	Максимальный балл, установленный на уч.год	Периодичность выплат
		Наименование	индикаторы количественные измерения: значение показателя, которое дает право на ст. выплату			
<b>I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	1.1. Организационная культура	1.1.1 Участие в работе комиссий: - комиссии по СОТ - др комиссии и объединения	<b>Индикатор:</b> включение в комиссию (определяется приказом) <b>Поправочный коэффициент с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство комиссией; до 0,8 – работа с документацией; базами данных; до 0,6 – для остальных членов комиссии (определяет руководитель комиссии)	- комиссии по НСОТ – 3; - др комиссии и объединения – по решению комиссии по НСОТ	3	-Ежемесячная
	1.2. Ведение документации учреждения	1.2.1. Ведение документации, ее полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	0,2	10	-Ежемесячная
	1.3. Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	1.3.1. Для инженера по охране труда: - контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	0,2	10	-Ежемесячная
		- проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения	1 занятие – 5 Свыше 1 - 15	15	
<b>II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	2.1. Создание оптимальных условий для осуществления образовательного процесса	2.1.1. Для секретаря, оператора: - обеспечение эффективного документооборота	- Оформление документов (по номенклатуре) в соответствии с нормами, в срок; - Ознакомление с документами необходимого контингента в срок => отсутствие замечаний	0,2	3	-Ежемесячная
		2.1.2. Для лаборанта: - обеспечение оптимальных образовательных условий в подготовке и проведении работ, связанных с лабораторным оборудованием	- обеспечение, хранение и подготовка лабораторного оборудования (по номенклатуре) в соответствии с технич. заданием в срок - обеспечение техники безопасности в соответствии с нормами, отсутствие	0,2  0,2	3	-Ежемесячная

			нарушений и замечаний			
		2.1.3. Для инженера: - обеспечение функционирования и развития оптимальных ИТ-условий для образовательного и организационно- управленч. процессов.	- стабильная работа локальной сети, ее расширение - отсутствие замечаний; - обеспечение необходимого программного обеспечения (в соответствии с действ. законодательством) - отсутствие нарушений и замечаний, - рабочее состояние ИТ-оборудования - отсутствие замечаний, баланс списанного и введенного оборудования	При стабильном функционировании имеющегося - до <b>0,3</b>  При развитии (расширение лок. сети, установка нов. прогр. обеспеч., введение нов. ИТ-устройств) - по <b>0,1</b> за объем работ по введению нового, сопоставимых с 10% от имеющегося	5	-Ежемесячная
		2.1.4. Для инженера по охране труда: - составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Отсутствие зафиксированных замечаний	0,2	30	-Ежемесячная
		- инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение – 0,2	10	
2.2.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.2.1. участие в проектной деятельности (в проектной команде)  (проект / программа под конкретную цель, результат проекта / программы должен быть очевидным, объективнозначимым)	За участие проектной командой в период запуск проекта / программы и его реализации, программы и т.д. с учетом уровня и степени участия <b>Индикатор:</b> запуск проекта/ программы и пр. (приказ, наличие проектной документации, в т.ч. плана проекта) <b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с учетом уровня проекта:</b> 1 – региональный и выше до 0,8 – муниципальный, школьный <b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub> с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство проекта, программы; до 0,5 – для остальных членов команды (определяет руководитель)	0,2 · k <sub>1</sub> · k <sub>2</sub>	10	-Ежемесячная	

			<p>по результатам реализации проекта, программы и т.д. с учетом уровня и степени участия</p> <p><b>Индикатор:</b> достижение поставленной в проекте цели, объективнозначимые результаты / общественное признание (получение гранта, победа в конкурсе и др.)</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>1</sub> с учетом уровня проекта:</b> 1 – региональный и выше до 0,8 – муниципальный, школьный</p> <p><b>Поправочный коэффициент- k<sub>2</sub> с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство проекта, программы; до 0,8 – для остальных членов команды (определяет руководитель)</p>			
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>	3.1. Высокий уровень исполнения своих должностных обязанностей	3.1.1. Ответственность при исполнении своих <b>основных должностных обязанностей</b> , исполнительская дисциплина	<p><b>Индикаторы:</b></p> <p>- Выполнение своих должностных обязанностей в полной мере в соответствии с нормативными документами – отсутствие замечаний.</p> <p><i>В том числе соблюдение норм СанПин, пожарной безопасности, техники безопасности и т.д., своевременное и качественное заполнение необходимой школьной документации, соблюдение сроков, исполнение планов и проч.</i></p> <p>-Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний</p>	0,1	5	-Ежемесячная
		3.1.2. Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития ОУ)	<p><b>Индикаторы:</b></p> <p>- участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа),</p> <p>- действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа / распоряжения о вынесении благодарности, по представлению-ходатайству собрания трудового коллектива и пр.)</p>	0,1	5	-Ежемесячная

		3.1.3. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и др.)	<b>Индикаторы:</b> - Выполнение необходимой работы в срок в полной мере в соответствии с нормативами – отсутствие замечаний.	0,1	10	-Ежемесячная
--	--	---	---	-----	----	--------------

Должность: **рабочие по комплексному обслуживанию здания, сторож, гардеробщик, дворник.**

	Критерий	Условия		Первичные баллы		Максимальный балл, установленный на уч. год	Периодичность выплат
		Наименование	индикаторы количественные измерения: значение показателя, которое дает право на ст. выплату	годовые	ежемесячные		
	1.1. Организационная культура	1.1.1 Участие в работе комиссий: - комиссии по НСОТ - др комиссии и объединения	<b>Индикатор:</b> 1. НСОТ (определяется приказом); 2. охрана труда; 3. по списанию; 4. и другие <b>Поправочный коэффициент с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство комиссией; до 0,8 – работа с документацией; базами данных; до 0,6 – для остальных членов комиссии (определяет руководитель комиссии)	1 1 0,5  На каждого работника не больше 3 баллов	3	3	-Ежемесячная
	1.2. Содействие сохранности имущества ОУ и участников образовательного процесса	1.2.1. Содействие в вопросе сохранности имущества ОУ и участников образовательного процесса:	- соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил ТБ: ○ отсутствие замечаний, оформленных локальным актом; надзорных органов ○ при наличии замечаний, оформленных локальным актом, но снятых ранее срока установленного ТК (ст.№); - предотвращение аварий и краж, - рац.предложения, внедренные в практику и др. активн. инициативн.действия со стороны работника - своевременность выполнения ремонтных работ по сохранности имущества (остекление окон; ремонт мебели, инструмента; ремонт сантех.оборудования, электрооборудования ) - представление (ходатайство) с пояснениями на поощрение от зам. директора по АХЧ - отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	0,7  0,5 (-0,25 на кажд. замечание) 0,2 0,3  0,2  0,5  0,3			
	<b>Критерий</b>	<b>Условия</b>		<b>Первичные</b>	<b>Максимальный</b>	<b>Периодичность</b>	

		Наименование	индикаторы количественные измерения: значение показателя, которое дает право на ст. выплату	баллы		балл, установленный на уч. год	выплат
				годовые	ежемесячные		
	1.1. Организационная культура	1.1.1 Участие в работе комиссий: - комиссии по НСОТ - др комиссии и объединения	<b>Индикатор:</b> 1. НСОТ (определяется приказом); 2. охрана труда; 3. по списанию; 4. и другие <b>Поправочный коэффициент с учетом степени участия:</b> до 1 – руководство комиссией; до 0,8 – работа с документацией; базами данных; до 0,6 – для остальных членов комиссии (определяет руководитель комиссии)	1 1 0,5  На каждого работника не больше 3 баллов	3	3	-Ежемесячная
	1.2. Содействие сохранности имущества ОУ и участников образовательного процесса	1.2.1. Содействие в сохранности имущества участников образовательного процесса:	- соблюдение санитарных норм, правил ТБ: ○ отсутствие замечаний по локальным актам ○ при наличии замечаний по локальным актам срок установлен - предотвращение аварий, несчастных случаев, рац.предложения, и др. активн. инициативы со стороны работника - своевременность выполнения работ по сохранности (остекление окон; ремонт инструмента; ремонт сантех.оборудования; электрооборудования) - представление (ходатайство) с пояснениями на подпись директора по АХЧ - отсутствие фиксированных повреждений имущества, аварий	0,7  0,5 (-0,25 на кажд. замечание) 0,2 0,3  0,2  0,5  0,3			

### Выплаты по итогам работы работникам учреждений

Критерии	Условия		Баллы
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	% исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге	90%	25
		95%	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	выполнен в срок, в полном объеме	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50