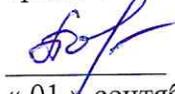


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Шалинская СШ №1»



А.А.Подкопаева

« 01 » сентября 2023 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Шалинская СШ №1»

Г.Н.Струкалева

приказ № 01-11-13

« 01 » сентября 2023 г.



Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Шалинская средняя школа №1»

2023 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Манского района №517 от 15.12.2017 г. «О внесении изменений в постановление администрации Манского района «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района» от 24.10.2014 №1517, постановлением администрации Манского района №1186 от 24.10.2014 г. «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района», постановлением администрации Манского района №405 от 16.04.2015 г. «О внесении изменений в постановление администрации Манского района «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района» от 24.10.2014 г. №1186», постановлением администрации Манского района №480 от 25.05.2015 г. «О внесении изменений в постановление администрации Манского района «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района» от 24.10.2014 г. №1186», постановлением администрации Манского района от 31.10.2016 года №882 «О внесении изменений в постановление администрации Манского района «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района» от 24.10.2014 года №1186», Постановления администрации Манского района Красноярского края от 28.04.2020 г №268 , Постановления администрации Манского района Красноярского края №307 от 20.05.2022 г « О внесении изменений в постановление администрации Манского района № 1186 от 24.10.2014 г « Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных организаций учреждений Манского района», Постановления администрации Манского района Красноярского края №413 от 09.06.2023г « О внесении изменений в постановление администрации Манского района № 1186 от 24.10.2014 г « Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных организаций учреждений Манского района» уставом школы и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1» (далее – Учреждение).

2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1» вступает в силу после утверждения приказом директора МБОУ «Шалинская СШ №1» .

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Манского района.

1.2.1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1» выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

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

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

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе Коллективного договора, «Порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1» утверждаемого руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (приложение 7 к Положению). Количество баллов определяется комиссионно, в соответствии с индикаторами.

4. Указанные в Положении персональные, компенсационные выплаты установлены в конкретном размере и изменению не подлежат.

III. Условия оплаты труда заместителя руководителя

Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

1. Заместителю руководителя Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в том же порядке, что работникам учреждения руководителем Учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в

процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждений для заместителя руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителю руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.1. 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.

4. Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя Учреждения определяется согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. При установлении размера выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы), применяются балльную оценку.

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

7. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

IV. Единовременная материальная помощь.

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать пять тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

V. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исправлении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

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

$$C_u = \text{ФОТ}_u / (4,3 * Ч_u), \text{ где}$$

C_u – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

$Ч_u$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

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

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

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

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

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

$$C_p = \text{ФОТ}_p / (4,3 * Ч_p), \text{ где}$$

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

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

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / 249, \text{ где}$$

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

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

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение №1

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Шалинская средняя школа №1»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053,0
2 квалификационный уровень (контрактный управляющий)		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального	6 649,0

Старшая вожатая	образования	
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень Социальный педагог Педагог дополнительного образования	при наличии среднего профессионального образования	6 961,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень Педагог- психолог	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,0
4 квалификационный уровень Учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,0

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (секретарь)	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (лаборант, кладовщик)	4 498,0

2 квалификационный уровень(инспектор по кадрам, инженер-программист)	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, рабочий по обслуживанию зданий, гардеробщик, дворник)	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (повар)	4 053,0
2 квалификационный уровень (шеф-повар, электрик)	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень (водитель)	6 542,0

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Шалинская средняя школа №1»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20%
2	Учителям за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20%
3	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30%
4	Выплата за работу за работу в сельской местности специалистам	25%
5	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

I. Общеобразовательные учреждения

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат (баллов) <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководите ля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1 создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	30 баллов
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 баллов
		1.2. подготовка локальных, н.ормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	50 баллов
		1.3 Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений	Отсутствие замечаний	10 баллов
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2. Обеспечение развития учреждения	2.1. организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
2.1.1 региональном			25 баллов	
2.1.2 межрегиональном			25 баллов	
	2.1.3 всероссийском	30 баллов		

			2.1.4 муниципальном	20 баллов
		2.2ведение экспериментальной работы, инновационной деятельности	наличие статуса базовой площадки	30 баллов
	3Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	3.1освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся		качество обученности не ниже 70%	35 баллов
	3.2реализация проектной и исследовательской деятельности		охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25%	20 баллов
	3.3доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории		Качество аттест материалов	20 баллов
	3.4координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации		100% выполнения плана	20 баллов
	3.5Сохранение контингента		Всеобуч, отсутствие пропусков без уважительных причин	30баллов
	3.6Реализация программы мониторинга		Выполнение плана контрольно-инспекторской деятельности	50 баллов

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Размер персональных выплат
заместителю руководителя учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
1	П.1.1 от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	П.1.2 от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	П.1.3 свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение №5

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Шалинская средняя школа №1»

Размеры выплат по итогам работы заместителю руководителя учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99%	70%
		От 99% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок и в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		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	Международного уровня	100%
		Федерального уровня	90%
		Межрегионального уровня	80%
		Регионального уровня	70%
		Муниципального уровня	40%

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская СШ №1» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская СШ №1» (далее - Учреждение), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - Условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений находящихся в ведомственном подчинении администрации Манского района;

K – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих Условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления, повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%

Приложение №7

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Шалинская СШ №1»

Порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1»

1. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера, виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская СШ №1» (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между МБОУ «Шалинская СШ №1» (далее - Учреждение), и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.1. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

4.2. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.3 При совмещении должностей, стимулирующие выплаты выплачиваются по каждой из совмещенной должности, при соответствующем решении комиссии по распределению стимулирующих выплат и доплат.

4.4. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат и доплат (далее – Комиссия).

4.5. Персональный состав Комиссии рассматривается на заседании совета трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия создается из числа педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и администрации Учреждения.

4.6. Комиссия в своей работе руководствуется «Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат и доплат работникам МБОУ «Шалинская СШ №1»

4.7. Руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплаты стимулирующего характера работникам учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

4.8. Стимулирующие выплаты осуществляются при отсутствии дисциплинарных и служебных замечаний. Директор школы имеет право отменить или изменить в размерах выплаты при изменении условий труда или *при нарушении работником Устава школы, локальных актов, ПВТР, «Должностной инструкции», приказов по школе, инструкций, несвоевременное или некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий.*

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Порядку.

6.1. Персональная выплата за работу в муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода работников учреждения, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами края и муниципальными правовыми актами до установления указанной персональной выплаты.

6.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, установленной подпунктом 6.3. настоящего пункта.

6.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся 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 в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) в размере, определенном 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 учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работниками 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 работниками учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

6.4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются директором школы.

6.5. Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих новые системы оплаты труда.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной подпунктом 6.3. настоящего пункта. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением №3 к настоящему Порядку.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию управляющего совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

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

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

C_{1 балла} – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - 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 работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

Приложение № 2
К Порядку установления выплат
стимулирующего характера,
в том числе виды, условия,
размер и критерии оценки
результативности и качества труда
работников МБОУ «Шалинская СШ №1»

Персональные выплаты работникам Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1»

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики, начальных классов	20%
	учителям русского языка, литературы	25%

2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждением либо продолжающим работу в Учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	За сложность напряженность и особый режим работы: 4.1 водителям автобусов	100%
	4.2 шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	5000 руб

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими нормативными документами либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

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

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей в месяц выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее -класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, , а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, согласно Постановлению правительства Красноярского края от 15.09.2020 № 622-п «О предоставлении иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных районов, муниципальных и городских округов Красноярского края на выплату ежемесячного

денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

С учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

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

Приложение № 3
К Порядку установления выплат стимулирующего характера, в том числе виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1»

Размер выплат по итогам работы работникам работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шалинская средняя школа №1»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90%	25%
		выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок и в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

Порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «Шалинская СШ №1»

Работник и	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Педагогические работники : учителя	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	1.1 Обеспечение работы в соответствии с планом	До 10	На месяц
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого - педагогического консиллиума	1.2 Разовое участие (учитывается временные затраты на подготовку, работу, степень участия)	2-10	На месяц
		Осуществление наставнической деятельности	1.3 Систематическая работа 1.4 Разовое участие	10-30 5-10	На месяц
		Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников», административных контрольных срезов	1.5 Проверка олимпиадных работ, 1.6 В том числе с творческим заданием	0,5 за 1 (1-4кл.) 0,7 за 1 (5-8кл.) 1,0 за 1 (9-11кл) Сумма баллов за п.1.3 с применением коэффициента 0.15	На месяц

<p>Ведение профессиональной документации, (тематическое планирование, рабочие программы, протоколы педагогических советов)</p>	<p>Подготовка и соответствие нормативным документам</p>	<p>1.7 рабочие программы класные журналы журналы активных курсов секций, внеур. деятельности отчеты, анализы планы воспитат. работы протоколы педсоветов</p>	<p>До 10 5 3 3 3 До 10</p>	<p>На месяц</p>
<p>Создание коррекционно-развивающей среды для работы с детьми с ОВЗ</p>	<p>Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ</p>	<p>1.8 Реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ</p>	<p>1-4кл – 86+по 1 за уч. 5-11кл – по 0,5 за 1 час</p>	<p>На месяц</p>
<p>Изготовление дидактических материалов</p>	<p>Использование на уроках и внеурочной деятельности нового технологического, лабораторного оборудования, новых компьютерных и интерактивных программ, тренажеров, спортивного оборудования</p>	<p>1.9 Изготовление дидактических материалов (качество, степень новизны, количество)</p> <p>1.10 Периодичность использования</p> <p>Сложность, временные затраты</p>	<p>5-10</p> <p>От 5 до 15</p>	<p>На месяц</p>
<p>Техническое и программное обеспечение образовательного процесса</p>	<p>Работа с электрон. журналом</p>	<p>1.11 Своевременность заполнения, техническое сопровождение и администрирование</p>	<p>От 5 до 50</p>	<p>На месяц</p>
<p>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий</p>	<p>Ведение баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>1.12. Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации:</p> <p>1.12.1 - база КИАСУО</p> <p>1.12.2 сайт «bus.gov»,</p> <p>1.12.3 сайт «zakurki.ru»,</p> <p>1.12.4. сайт «Навигатор»</p> <p>1.13 интерактивные формы</p>	<p>До 40</p> <p>До 40</p> <p>До 40</p> <p>До 30</p> <p>до20</p>	<p>На месяц</p> <p>На месяц</p> <p>На месяц</p> <p>На месяц</p> <p>На месяц</p>
<p>Работа с семьями</p>	<p>Проведение мероприятий для</p>			<p>На месяц</p>

Документ подписан электронной подписью

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Шалинская средняя школа №1"

Николаевна, Директор

Струкалева Галина

12.02.24 11:21 (MSK)

Сертификат E53B03953A81B4307BAD8653993D2937

<p>обучающихся, профилактика безнадзорности</p>	<p>родителей, семей обучающихся</p>	<p>родительских собраний, коллективные творческие дела, участие в проектной деятельности</p>		<p>На месяц</p>
<p>Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания</p>	<p>своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях преступлений и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а так же иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся</p>	<p>1.14 Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>До 20</p>	<p>На месяц</p>
<p>Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания</p>	<p>Внеклассная работа по предмету, имеющая высокий результат</p>	<p>1.15 Внеклассная работа по предмету(предметные недели) 1.16 Участие в мероприятиях учрежденной социума 1.17 Организация работы кружков, спортивных клубов, объединений</p>	<p>До 20 до 20 До 30</p>	<p>На месяц На месяц На месяц</p>
<p>Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания</p>	<p>Организации и проведение тематических экскурсий, поездок</p>	<p>1.18 Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фото, видео, отзывы учащихся и другие материалы): села района г.Красноярска за пределами края</p>	<p>5 10 20 50</p>	<p>На месяц</p>
<p>Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания</p>	<p>Ведение портфолио школьника Организация работы по</p>	<p>1.19 Ведение портфолио в соответствии с Положением ОУ 1.20 Организация работы по</p>	<p>3 за единицу До 25</p>	<p>На месяц На месяц</p>

Обеспечение качественной и эффективной работы по всем направлениям школьной жизни	обеспечение техники безопасности	обеспечению техники безопасности	1.21 Техническое сопровождение	До 60	На месяц
	Пополнение и обновление школьного сайта	1.22 Предоставление обработанных материалов для сайта	1.22 Предоставление обработанных материалов для сайта	5 за каждый материал	На месяц
Безопасность учащихся	Производственные поручения, административные задания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы	Осуществление общественной деятельности (председатель первичной профсоюзной организации)	1.23 Безопасное сопровождение учащихся на олимпиады, конкурсы, соревнования, выездные школы кураторство на время отсутствия кл. руководителя	До 20	На месяц
			1.24 За сопровождение учащихся при подвозе из других населенных пунктов	До 75	На месяц
Организация дистанционного обучения	Участие в реализации Программы развития ОУ, участие в инновационной и экспериментальной работе	Использование разных форм организации ДО	1.25 Качество, оперативность, полнота, креативность	До 30	На месяц
			1.26 Наличие мероприятий	До 20	На месяц
Формирование имиджа школы в социуме	Участие в реализации Программы развития ОУ, участие в инновационной и экспериментальной работе	1.27 Включенность учащихся в ДО	1.27 Включенность учащихся в ДО	10-50	На месяц
			1.28 Степень участия, уровень участия	до 40	Месяц
2. Выявлены за интенсиивность и высокие результаты работы					
Стабильность и рост качества обучения	Динамика качество обучения учащихся по результатам четверти	Сохранение положительной динамики качества обучения	2.1 Сохранение положительной динамики качества обучения	10	На месяц
			2.2 повышение положительной динамики качества обучения	15	На месяц
Качество обучения по результатам краевых	Качество обучения по результатам краевых	Уровни результатов выше либо равны показателю:	2.3. Уровни результатов выше либо равны показателю:		На месяц

<p>Контрольных работ, ГИА-9, ЕГЭ</p>	<p>по региону муниципальному образованию положительное, но ниже показателя муниципального образования</p> <p>высокие результаты: 85-100 60-84</p>	<p>25</p> <p>15</p> <p>5</p>	<p>20 (дополнительно) 10 (дополнительно)</p>	<p>На месяц</p>
<p>Охват выпускников основной школы экзаменами по выбору</p>	<p>2.4. % сдающих от общего числа выпускников по предмету (ОГЭ)</p> <p>более 20% более 50%</p>	<p>10</p> <p>20</p>		<p>На месяц</p>
<p>Качество обучения учащихся по результатам административных контрольных работ (срезов)</p>	<p>25.</p> <p>30% - 40% 41% - 50% 51% и выше</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>		<p>На месяц</p>
<p>Соответствие результатов внешних оценочных процедур (ВПР, КДР и т.д.) итоговым результатам</p>	<p>2.6 соответствует результатам не менее 75 %</p>	<p>15</p>		<p>На месяц</p>
<p>Организация дополнительных занятий по предмету</p>	<p>2.7А) Организация дополнительных занятий по предмету Б) Консультации к итоговой аттестации</p>	<p>А- 2 балл за 1 час Б- От 10-70</p>		<p>На месяц</p>
<p>Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся</p>	<p>Участие обучающихся в научно-практических конференциях разного уровня</p>	<p>2.8 Представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. междунаrodnый и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень школьный уровень</p> <p>50(за одну работу) 30(за одну работу) 25(за одну работу) 10-20(за одну работу)</p>		<p>На месяц</p>
	<p>2.9 Наличие победителей и призеров, в т.ч. междунаrodnый и федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень школьный уровень</p>	<p>До 50 (за одну работу) 40 (за одну работу) 30 (за одну работу) 20 (за одну работу)</p>		<p>На месяц</p>

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

12.02.24 11:21 (MSK) Сертификат E53B03953A81B4307BAD8653993D2937

	<p>Сопровождение исследовательской деятельности учащихся</p>	<p>2.10 наличие плана работы</p>	<p>5-10 (за одну работу)</p>	<p>На месяц</p>
<p>Достижения обучающихся</p>	<p>Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»</p>	<p>2.11 Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады</p> <p>2.12 Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады</p> <p>2.13 Наличие участников, призеров и победителей онлайн – олимпиад всероссийского, краевого</p>	<p>15 (за каждого победителя) 10 (за каждого призера)</p> <p>35 (за одного победителя или призера)</p> <p>5-30</p>	<p>На месяц</p> <p>На месяц</p> <p>На месяц</p>
<p>Участие курируемых учащихся в спортивных соревнованиях разного уровня</p>	<p>Участие курируемых учащихся в спортивных соревнованиях разного уровня</p>	<p>2.14 Документально подтвержденное участие в мероприятиях разного уровня:</p> <p>всероссийского краевого зонального муниципального</p> <p>2.15 наличие призеров и победителей уровня:</p> <p>всероссийского краевого зонального муниципального</p>	<p>за одно мероприятие</p> <p>до 50 20 15 10</p> <p>За 1 участника</p> <p>До 50 15 10 5</p>	<p>На месяц</p> <p>На месяц</p>
<p>Участие курируемых учащихся в конкурсах разного уровня</p>	<p>Участие курируемых учащихся в конкурсах разного уровня</p>	<p>2.16 Документально подтвержденное участие в конкурсах разного уровня:</p> <p>школьный муниципальный краевой всероссийский</p> <p>2.17 Наличие призеров и победителей уровня:</p> <p>всероссийского краевого муниципального</p>	<p>До 10 (за 1 конк.) 20 (за 1 конкурс) 30 (за 1 конкурс)</p> <p>За 1 участника</p> <p>50 25 10 5</p>	<p>На месяц</p>

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

12.02.24 11:21 (MSK)

Сертификат E53B03953A81B4307BAD8653993D2937

Участие в разработке и реализации социальных проектов, программ, локальных актов связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ педагогами	2.18	Участие в разработке проектов	До 20	На месяц	12.02.24 11:21 (MSK)	
		2.19	Призовое место в конкурсе проектов и программ	До 50	На месяц		
		2.20	Презентация результатов работы в форме статьи на сайт или СМИ, выступления на форумах	10 за единицу по факту	На месяц	12.02.24 11:21 (MSK)	
		2.21	Участие в разработке локальных актов	До 30	На месяц		
3. Выплаты за качество выполняемых работ							
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	3.1	Участие учащегося в: А) краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста Б) дистанционном обучении	А- до 10 Б-5 (за 1 учащегося)	На месяц	12.02.24 11:21 (MSK)	
		3.2	Наличие призеров и победителей уровня: всероссийского краевого	До 20 До 10	На месяц		
		3.3	Участие во внеклассных мероприятиях, акциях разного уровня: школьный муниципальный региональный	5 10 15	На месяц		
		3.4	Систематическое использование технологии	До 30	На месяц	12.02.24 11:21 (MSK)	
		3.5	Эпизодическое использование, использование элементов технологии	5-15	На месяц		

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

Сертификат E53503953A81B4307BAD8653993D2937

	физической культуры и спорта					
	Обобщение и представление опыта	3.6. Открытые мероприятия, публикации. Открытые уроки, мастер-классы и др. (не в рамках аттестации) Школа Район Край	До 20	На месяц		
	Участие в профессиональных конкурсах, в том числе «Учитель года»	3.7. Школа Район Край Заочные конкурсы: Краевые всероссийские	Победитель до 100 Призер до 70 Участник до 50	На месяц		
	Достижения в профессиональной деятельности	3.8. Поощрение грамотой, дипломом Школа Район Край Россия	3 5 15 30	На месяц		
Организация деятельности по здоровьесбережению учащихся		3.9 Организация учащихся (в зависимости от численности)	3-15	На месяц		
Надбавка за качество выполняемых работ при наличии отраслевых наград.		3.10 Качество выполняемых работ при наличии отраслевых наград.	До 25	На месяц		

Педагог-психолог, педагог-дефектолог, педагог-логопед Старший вожатый, социальный педагог; педагог доп. образования, советник директора по воспитанию

4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	4.1 работа МППК в соответствии с планом	До 30	На месяц
	проведение мероприятий для родителей обучающихся	4.2 проведение одного мероприятия, выступление на мероприятиях	30 за одно мероприятие	На месяц
Наличие у ребенка индивидуальной программы достижений (одаренные, коррекционные, с дивергентным поведением и т.д.)		4.3 Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	5 (за одного учащегося)	На месяц
		4.4 Наличие рекомендаций, регулярно консультирование педагогов по работе с детьми	10 (за более чем одного педагога)	На месяц
Психолого-педагогическое сопровождение детей из социально неблагополучных семей	Создание благоприятного психологического климата в ОУ	4.5 Психолого-педагогическое сопровождение детей из социально неблагополучных семей	до 30	На месяц
		4.6 Положительная динамика результатов работы службы медиации	до 20	На месяц
Создание условий для развития творческих способностей детей		4.7 Телефон доверия, клубная проектная деятельность, уменьшение конфликтов, правонарушений	до 20	На месяц
		4.8 Разработка и проведение мероприятий с детьми творческого характера	20	На месяц
За создание условий для социально-значимой среды в школе		4.9 Эффективность работы органов ученического самоуправления	20	На месяц
		4.10 Волонтерское движение	До 10	На месяц
		4.11 Положительная динамика результатов работы службы сопровождения	До 30	На месяц
		4.12. Проектная деятельность	До 30	На месяц

Документ подписан электронным подписью

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Шалинская средняя школа №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

12.09.2024 11:21 (MSK)

Сертификат E53B03953621B4307BAD865293D2937

Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	4.13. Проведение социальных акций, конкурсов	До 30	На месяц
		4.14. Создание и внедрение электронной базы различных социальных категорий учащихся	15	На месяц
		4.15. Эффективность клубной деятельности	30	На месяц
		4.16. За организованную результативную работу по профилактике правонарушений	30	На месяц
Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не менее 50 %	4.17. Аналитическая справка по проверке документации	10	На месяц
		4.18. Проверка кружков, секций, студий	20	На месяц
Оформление кабинета	Санитарное состояние, изготовление демонстрационного и наглядного материала	4.19. Представление зам. директора	До 30	На месяц
Сопровождение учащихся на соревнованиях, конкурсах		4.20. Количество дней, уровень мероприятий	До 50	На месяц
		5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
		5.1. За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	На месяц
		5.2. Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	30	На месяц
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5.3. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	На месяц
		5.4. Опубликованная статья, (иная приятная форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	На месяц

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНО-ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

12.02.24 11:21 (MSK)

Сертификат E53B03953A81B4307BAD8653993D2937

		программ, связанных с образовательной деятельностью учащихся				
		Адаптация в новы поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	5.5 Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	На месяц	
Достижения учащихся	Участие учащихся в различных конкурсах, соревнованиях	5.6 школьных районных краевых		10 15 25	На месяц	
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев, конфликтов, использование здоровьесберегающих технологий	5.7 Системное использование здоровьесберегающих технологий		20	На месяц	
Сотрудничество с организациями и учреждениями социума	Проведение мероприятий (Спортивные мероприятия, учебные сборы. Ведущие на праздниках)	5.8 Количество и качество организованных мероприятий		До 50	На месяц	
6. Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	6.1 Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.		30	На месяц	
		6.2 Одно еженедельно проводимое занятие		10 (за одно еженедельное занятие)	На месяц	
		6.3 Актуальность, значимость, новизна		30	на месяц	
Инновационная деятельность	Разработка инновационных продуктов (программ, проектов по образцов.					

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

02.24 11:21 (MSK)

Сертификат E53B03953A81B4307D8653993D2937

		Деятельности)				
	Эффективная работа по подготовке спортивных команд и индивидуальных участников различных соревнований	Результативность в соответствии с положением	6.4. Количество победителей			
	Участие в конкурсах (профессиональных, спортивных)	Результативность	6.5. Победитель Призер Участник	40 30 20		На месяц
7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	7.1 Более 80%		30		На месяц
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	7.2 Наличие программы развития		30		На месяц
Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	7.3 Проведение одного мероприятия		30		На месяц
Ведение профессиональной документации, электронного каталога книгоиздательской литературы	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	7.4 100%		10		На месяц
8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Сохранность библиотечного фонда школы	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	8.1 Менее 20% фонда		30		На месяц

Педагог-библиотекарь

Административно-вспомогательный персонал: инженер-программист, секретарь, зам.	Высокий уровень профессионального мастерства	Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	9.2 Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	На месяц
		Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	9.1 Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	На месяц
9. Выплаты за качество выполняемых работ						
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	Проведение информирования	8.2 количество 5-10б 15—20 б	8.3 1 раз в четверть	20	На месяц
Подготовка, участие, победы во внутрискольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Призовое место в краевых, муниципальных федеральных конкурсах, проектах, конференциях	8.5 Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	50	50	На месяц
10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных	Ведение баз автоматизированного сбора информации	10.1 Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30 (за одну базу)	На месяц	30 (за одну базу)	На месяц

технологий (КИМО, Морф)							
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	10.2	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов				
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	10.3	100% соответствие нормам действующего законодательства				
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	10.4	100%		30	На месяц	12.02.24 21 (MSK)
Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	10.5	Отсутствие замечаний		10	На месяц	
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	10.6	100%		10	На месяц	

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Структурное подразделение "Школа", Струкалова Галина Николаевна, Директор

Сертификат E53B03953A81B407BAD8653993D2937

Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	11.1 Стабильно	30	На месяц
	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	11.2 Постоянно	30	На месяц
Оперативность	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	11.3 Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	На месяц
	Наличие дополнительных работ	11.4 Своевременно, качественно	20	На месяц
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	11.5 Отсутствие замечаний	10	На месяц
12. Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	12.1 Соблюдение регламентов	30	На месяц
	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного обеспечения	12.2 Стабильная работа программного обеспечения	20	На месяц

Младший обслуживающий персонал: рабочий по обслуживанию	Шеф-повар, повар	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	12.3 1 Предложение	10	На месяц																																
							13. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Снижение количества заболевших учащихся	14.1 Отсутствие вспышек заболеваний	20	На месяц																										
													15. Выплаты за качество выполняемых работ	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	15.1 Отсутствие фактов жалоб	40	На месяц																				
																			16. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники	Отсутствие замечаний администрации, учреждений, предписаний	16.1 Отсутствие фактов замечаний	50	На месяц														
																									Участие в реализации образовательных проектов	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	12.5 1 Мероприятие	10	на месяц									
																														13.1 Отсутствие предписаний контролирующих органов	40	На месяц						
																																	13.2 Устранение предписаний в установленные сроки	20	На месяц			
																																				12.4 1 Проект	50	На месяц

Безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	контролирующих или надзирающих органов, аварий				
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	16.2	Отсутствие фактов замечаний	10	На месяц
17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	17.1	Постоянно	50	На месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	17.2	Постоянно	30	На месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	17.3	Предложение	10	На месяц
18. Выплаты за качество выполняемых работ					
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	18.1	Экономия материальных средств	20	На месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	18.2	Отсутствие превышения лимитов	20	На месяц
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	18.3	Отсутствие фактов замечаний со стороны комиссии по приемке	20	На месяц

	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	18.4 Наличие	30	На месяц
водитель	Качество выполняемых работ	19.1 Отсутствие жалоб на работу водителя 19.2 Отсутствие нарушений, ДТП 19.3 Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автобуса 19.4 Соблюдение ТБ и ПБ, ПДД	30 30 30 50	На месяц На месяц На месяц На месяц	
	Ответственность за важность выполняемых работ				

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1", Струкалева Галина Николаевна, Директор

12.02.24 11:21 (MSK) Сертификат E53B03953A81B4307BAD8653993D293