

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №69»
(МБОУ «Школа №69»)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 69» (далее - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №69» (далее - учреждение) устанавливается с учетом:

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

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в

бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями услуг.

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

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

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

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом учреждения, профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение

выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

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

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

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

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

д) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению).

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

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

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

$$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1}), \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.2.4 Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Основания для установления и размеры

персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 3 к настоящему положению.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

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

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

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

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

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

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

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых

дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{тп}} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

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

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

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата Управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

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

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

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

Нфакт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

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

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

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

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

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

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

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

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

30 часов в неделю - старшим воспитателям;

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

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

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

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

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

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

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных

на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

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

2.8. Порядок определения уровня образования.

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

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

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

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

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

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

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

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

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей),

расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, положениями об оплате труда работников учреждения (приложение №1) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций

Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с профсоюзным комитетом (положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

5.3. Заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

6. Заключительные положения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим положением об оплате труда работников учреждения.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 69»

Перечень
дополнительных компенсационных выплат.

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.	1) Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора), не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте, группе). 2) Выплаты за: а) проверку письменных работ в начальной школе – 15% от ставки на учебный год; по русскому языку, литературе – 20% часовой нагрузки на учебный год; по математике – 15% часовой нагрузки на учебный год; по химии, физике, биологии, информатике, иностранному языку, истории, географии, обществознанию – 10% часовой нагрузки на учебный год; б) заведование учебным кабинетом -10%, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком – 20% от ставки на учебный год; заведование библиотекой - 20% от ставки на учебный год; спортивный зал – 30% от ставки на учебный год; в) эксплуатационное и информационное обслуживание компьютерной техники –

		<p>12% от ставки на учебный год;</p> <p>г) работу с химическими реактивами - 12% от ставки на учебный год (учебно-вспомогательному персоналу), 12% часовой нагрузки на учебный год (учителям 8-11 классов);</p> <p>д) работу с дезрастворами – 12% от ставки на учебный год.</p> <p>е) работу у горячей плиты – до 12% от ставки на учебный год;</p> <p>ж) погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную - до 12% от ставки на учебный год;</p> <p>з) работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы и др. - до 12% от ставки на учебный год.</p>
--	--	--

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 69»

**Положение
о стимулировании работников учреждения.**

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

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

1.2. Стимулирующую часть фонда оплаты труда учреждения распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным

участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии входят:

- руководитель учреждения;
- заместители руководителя учреждения;
- представитель профсоюзного комитета учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие на период с января по июнь, с июля по декабрь.

2.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах руководителя учреждения, стимулирующие выплаты не начисляются за месяц, в котором допущено нарушение.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования, разрабатываемых учреждением с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и закрепленных в листах оценки качества выполняемых работ работником учреждения, которые (Приложение №5).

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

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

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

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

б) специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям;

в) специальная выплата педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами;

г) специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов.

3.3. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август за:

Вид работы	Сумма, руб	Индикаторы измерения
Руководители - городских МО - школьных МО	1000 700	Выполнение плана работы, ведение отчетной документации, результативность участия педагогов в работе городских и школьных МО
Руководители городских и школьных проблемных и творческих групп	500	Выполнение плана работы, ведение отчетной документации, результативность участия педагогов в работе городских и школьных проблемных и творческих групп
Руководитель методического совета	600	Организация текущего и перспективного планирования работы, координация работы по подготовке отчетов по результатам работы, протоколы.
Организация внеклассной работы по физической культуре, в том числе в вечернее время и выходные дни. - - 2 занятия в выходные дни или вечернее время - 4 занятия в выходные дни или вечернее время	500 1000	Выполнение плана работы, проведение спортивных секций в вечернее время по утвержденному графику, проведение спортивных мероприятий в выходные дни

Работа в профильных предметах	1000	Реализация учебного плана, разработка рабочих программ элективных курсов.
Выполнение обязанностей секретаря органов школьного самоуправления. - 1 направление работы - 2 и более направления	500 1000	Своевременное ведение протоколов. Своевременная подготовка выписок из протоколов педагогических советов.
Организация работы школьного сайта.	1500	Своевременное обновление сайта (еженедельно), соответствие требованиям ведения сайтов, высокое качество подачи информации, отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций
Организация работы в соцсетях (ВКонтакте, Инстаграмм).	1000	Еженедельное обновление новостной ленты, представление информации о жизни школы. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
Организация горячего питания учащихся 1-11 классов.	2000	Контроль за организацией горячего питания учащихся, контроль за организацией льготного питания. Своевременность предоставления классными руководителями документов, подтверждающих право учащихся на льготное питание.
Подготовка еженедельных и ежемесячных отчетов по льготному питанию учащихся 1-11 классов в бухгалтерию.	1000	Своевременность предоставления, достоверность отчетной документации. Отсутствие замечаний со стороны бухгалтерии.
Организация питьевого режима учащихся	500	Обеспечение своевременной доставки бутилированной воды. Ведение документации, своевременное представление документов на оплату в бухгалтерию. Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенического состояния питьевого оборудования.
Инспектор по охране	700	Наличие актов обследования

прав детства		жилищно-бытовых условий опекаемых детей, своевременное предоставление информации по запросу школы, отдела опеки и УО, своевременное выявление детей, нуждающихся в охране прав детства.
Обязанности уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	1000	Реализация плана работы, отсутствие жалоб, профессиональное решение проблем по защите прав участников образовательного процесса.
Администрирование системы электронного журнала, руководство и контроль. Электронная школа 2.0.	1000	Своевременное заполнение данных баз, блоков. Достоверность информации.
Организация работы с АИС «Электронный журнал»	500	Своевременное заполнение информации. Контроль за ведением
Организация работы отряда «Юных инспекторов движения» (ЮИД) по безопасности дорожного движения, отряда юных друзей полиции (ЮДП).	500	Реализация плана работы, отсутствие случаев дорожного травматизма среди учащихся. Участие в конкурсах ЮИД. Аналитическая справка.
Проведение дополнительных занятий с учащимися 9-х классов по подготовке к ОГЭ, 10-11 классов - по подготовке к ЕГЭ. - до 10 учащихся - от 11 до 50 учащихся - от 51 учащегося и выше	300 500 1000	Журнал учёта проведённых занятий. Справка куратора.
Организация работы по подготовке к городской военно-спортивной игре «Зарница»	500	Наличие плана подготовки, его реализация. Участие учащихся в городской военно-спортивной игре «Зарница»
Организация работы школьного музея	2000	Реализация плана работы музея. Сохранение и обновление

		исторических материалов. Подготовка методических разработок по нравственно-патриотическому воспитанию.
Сопровождение учащихся на занятия по внеурочной деятельности в учреждения культуры, спорта, дополнительного образования.	500	Договоры с учреждениями, расписание занятий.
За работу с одаренными детьми	1500	На учебный год. Наличие плана работы.
За работу в комиссии по обследованию жилищно-бытовых условий проживания учащихся ОУ	500	Наличие плана работы, результаты обследования (акты)
За работу с библиотечным фондом	1000	Доставка учебной, художественной литературы, обмен учебной литературы.
Благоустройство и озеленение школы и прилегающей территории.	500	Организация систематической работы по озеленению и поддержке озеленённой части пришкольной территории, озеленению школы.
За ведение электронной школьной почты	1000	Своевременность получения, регистрации, доведения до адресата.
За техническое сопровождение дистанционного обучения школьников	700	Бесперебойное функционирование системы дистанционного обучения.
Работа по оформлению компенсационной части родительской платы за содержание ребёнка в дошкольном отделении	500	Своевременное составление реестров по оплате и подача документов в дошкольный отдел УО
Регистрация очередности детей в дошкольном учреждении, ведение отчетности	500	Своевременная работа в базе данных по дошкольному отделению.
Ведение мониторинга здоровья воспитанников	500	Качественное ведение документов, подготовка статистических отчётов

Подготовка и сдача табеля и анализа посещаемости воспитанников дошкольного отделения	500	Своевременность оформления и сдачи отчёта в дошкольный отдел УО.
Своевременное составление реестров по родительской плате за питание детей и подача документов в дошкольный отдел УО	500	Своевременность оформления и подачи документов в дошкольный отдел УО.
За работу в аварийно - ремонтной бригаде	1000	На учебный год. Оперативное и качественное устранение неполадок, аварий, их предупреждение.

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

3.4. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

Вид работы	Сумма, руб
Организация электронного мониторинга АИС «Образование Кемеровской области»	1000
За качественную организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы, в том числе участие в международных исследованиях	5000
За качественное электронное заполнение аттестатов учащихся 9,11 классов	3000
Результативное участие в социально-значимых проектах, акциях: «Помоги собраться в школу», «Подари учебник школе», «Помоги ближнему»; по благоустройству территории школы («Цветочная клумба», «Осенний лист», «Чистый двор», «Снежный городок»), Новогодний подарок новогоднего благотворительного сезона «Счастливые праздники» и др., по оказанию помощи ветеранам войны и труда, а также за организацию и проведение выставок творческих работ воспитанников.	2000
За работу по привлечению внебюджетных средств на развитие материально-технической базы школы	2000
Качественную организацию работы школьного летнего оздоровительного центра, лагеря труда и отдыха; разновозрастных отрядов, трудовых бригад, дворовых площадок, спортивных площадок в летний период	2000

Создание условий и организованное проведение итогового устного собеседования по русскому языку в 9-х классах и итогового сочинения в 11 классе	1000
За работу организаторов в аудитории при проведении мониторингов	
- муниципального уровня	1000
- регионального уровня	2000
- всероссийского уровня	3000
Работу в проблемно-творческой группе по подготовке образовательного учреждения к переходу на ФГОС нового поколения	2000
За качественную организацию проведения Всероссийской олимпиады школьников	
- школьного этапа	2000
- муниципального этапа	3000
За проверку олимпиадных работ	1000
Подготовку и заливку школьного ледового поля	3000
Качественное проведение оформительских работ:	
- по школе или дошкольному отделению (оформление общих помещений)	6000
- по кабинету, группе	2000
Повышение рейтинга школы (оказание методической помощи в подготовке участников профессиональных конкурсов, результативное участие в городских смотрах-конкурсах кабинетов, положительные результаты проверок надзорными органами и др.)	3000
Подготовка образовательного учреждения к процедуре прохождения лицензирования и аккредитации	5000
Организация и проведение городских мероприятий на базе школы, дошкольного отделения	5000
Работа в ФИС ФРДО (заполнение базы аттестатов, выданных образовательным учреждением)	6000
Организация качественной работы по изучению микрорайона, закреплённого за школой с целью сбора информации по учащимся (всеобуч)	1000
Подготовка школы к зимнему сезону	3000
Обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования образовательного учреждения	3000
Работа по очистке крыши школы от снега	5000
Подготовку учебных кабинетов школы, групп и помещений дошкольного отделения школы к новому учебному году (за организацию ремонтных работ в летний период)	5000
Организация мероприятий в 9,11 классах по подготовке	2000

выпускников к государственной (итоговой) аттестации	
Организация и проведение промежуточной аттестации учащихся, находящихся на семейной форме обучения	1000
Организация и осуществление дежурства работников учреждения в нерабочее время	1000
Дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности (курсы повышения квалификации и переподготовки, дистанционные, заочные курсы за собственный счёт)	3000
Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ОГЭ, городские внеклассные мероприятия, медицинские осмотры	1000
Разработка локальных актов (Положения, Устав, Правила и т.д.)	2000
Организация и проведение военно-полевых сборов, участие в городских соревнованиях «Школы выживания» и т.д.	4000
Денежное поощрение в случае награждения работника (при наличии средств)	10 000
Организация работы трудовых отрядов школьников по благоустройству территории и ремонту школы	2000
Обновление материально-технической базы кабинета	5000
Работа в сложных санитарно-эпидемиологических условиях сохранения сезонного роста острых респираторных заболеваний, коронавирусной инфекции	2000

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели муниципальных образовательных учреждений и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами тринадцатым и четырнадцатым настоящего подпункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

3.6. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее

- выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

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

3.7. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

4. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы.

4.1. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются комиссией по установлению непрерывного стажа работы с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации, утверждённой приказом руководителя учреждения.

4.2. В целях стимулирования труда работников, привлечения специалистов, а также снижения текучести кадров, считать для педагогических работников – выслугу лет (педагогический стаж), для прочего персонала – непрерывный

стаж работы в отрасли образования.

4.3. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производятся ежемесячно, за фактически отработанное время, в фиксированной сумме без учета районного коэффициента:

- от 1 года до 5 лет – 250 рублей;
- от 5 лет до 15 лет – 500 рублей;
- от 15 лет до 25 лет – 750 рублей;
- от 25 лет – 1000 рублей.

4.4. В непрерывный стаж работы, дающей право на установление стимулирующих выплат, включается время работы в образовательных организациях всех типов. Непрерывный стаж работы, определяется при приеме на работу и исчисляется в календарных годах, непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца. Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка (в т.ч. электронная).

Сотрудникам, работающим по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты за стаж производятся по основной должности. Совместителям премиальная надбавка за стаж не устанавливается.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

5.3. Работники учреждения могут премироваться:

5.3.1. к юбилейным датам со дня рождения: 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины – 5000 руб.;

5.3.2. к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет (кроме случаев, предусмотренных п. 4.3.1.) – **3000** руб.;

5.3.3. к профессиональному празднику «День учителя», «День дошкольного работника», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году, дню Матери – **2000** руб.;

Выплаты производятся с учетом налоговых вычетов.

5.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников учреждения и выплачивается в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

5.5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

- а) с длительным лечением, на дорогостоящее обследование - **5000** руб.;
- б) вступлением в брак – **5000** руб.;
- в) рождением ребенка – **3000** руб.;
- г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – **5000** руб.;
- д) со смертью работника- **10000** руб.;
- со смертью члена семьи работника (муж, жена, дети) –**10000** руб.;
- со смертью близкого родственника (родителя) - **5000** руб.;
- е) со смертью ветерана педагогического труда для организации его похорон - **6000** руб.;
- ж) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 4.3.1 и п.4.3.4) – **5000** руб.;
- з) трудным материальным положением - **3000** руб. (при наличии средств).

4.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения. Материальная помощь в связи со смертью работника, ветерана педагогического труда оказывается на основании письменного заявления его ближайшего родственника и свидетельства о смерти.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 69

**Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным
окладам), ставке заработной платы работникам учреждения.**

№ п.п.	Основание	Размер повышающих коэффициентов	Период оплаты
1	Вновь принятые работники: педагогические работники прочий персонал	0,5 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (лист оценки качества выполняемых работ)
2	Старший воспитатель в дошкольном отделении	0,6	На учебный год (с 01 сентября по 31 августа)
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2	На учебный год (с 01 сентября по 31 августа)
4	Ответственный за выполнение обязанностей по осуществлению закупок	1,0	На учебный год (с 01 сентября по 31 августа)

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 69»

**Размер
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания**

№ п.п.	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Ветеран сферы воспитания и образования"	0,1
2	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 69»

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

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ директор
1. Качество и доступность образования – 5 100 руб.						
Показатели успеваемости по результатам государственной итоговой аттестации	Доля выпускников, набравших на ЕГЭ по сумме трех баллов более 210 баллов	Кол-во выпускников с суммой 210: на общее кол-во выпускников 11 кл.*100%	От 10% до 30% от 30% до 50% более 50%	200 300 500	1 раз в год , результаты ГИА	
	Сдача всех предметов выпускниками 11 класса выше минимального	Кол-во выпускников 11 кл., сдавших выше минимального: на общее кол-во выпускников 11 кл.*100%	от 95% до 99% 100%	200 400	1 раз в год , результаты ГИА	
	Наличие выпускников 9-х классов, получивших на ОГЭ максимальный балл по предметам	100 рублей за каждого выпускника, но не более 500 руб.		500	1 раз в год , результаты ГИА	
Показатели результативности участия во Всероссийской олимпиаде школьников	Доля победителей и призеров муниципального этапа олимпиады	Доля победителей и призеров муниципального этапа олимпиады от общего количества победителей и призеров муниципального этапа	От 1% до 4% От 5% до 9% Более 10%	200 300 500	1 раз в год , результаты учебного года	
	Наличие победителей и призеров регионального этапа	Доля победителей и призеров регионального этапа олимпиады от общего количества	От 1% до 4% От 5% до 9% Более 10%	500 600 700	1 раз в год , результаты учебного года	

		победителей и призеров регионального этапа				
Качество освоения учебных программ	Показатель качественной успеваемости в школе	Показатель качественной успеваемости в школе	- стабильный (плюс, минус 2%); - положительная динамика (увеличение)	200 400	1 раз в полугодие, отчеты успеваемости по итогам полугодия	
Наличие высоких достижений ОУ	Зафиксированное участие в выставках, ярмарках, форумах образовательной организации	Зафиксированное участие в выставках, ярмарках, форумах образовательной организации	-участие -победа, призовое место	300 600	1 раз в отчетный период, информация ИМЦ	
2. Эффективность методической, управленческой деятельности – 3 200 руб.						
Организация методической работы с педагогическим коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта и др., в том числе проведение онлайн мероприятий)		Проведение мероприятий на различных уровнях	- муниципальный - региональный	400 800	1 раз в полугодие, отчеты успеваемости по итогам полугодия	
Показатели работы педагогического коллектива		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, Министерством образования Кузбасса, управлением образования г.Прокопьевска	- участие - муниципальный этап - региональный уровень - всероссийский уровень	200 400 600 800	1 раз в год, протоколы городских МО, информация ИМЦ. Приказы, свидетельства.	

3. Профессиональная компетентность – 2 200 руб.

Добровольная сертификация	Прохождение добровольной сертификации		наличие действующего сертификата	1000	На период действия сертификата	
Результативное личное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, Министерством образования Кузбасса, наличие публикаций о профессиональной деятельности заместителя руководителя и ОУ	Наличие диплома, грамоты, сертификата победителя, призера лауреата.		- наличие публикации	200	1 раз в год	
			- региональный уровень	400		
			- всероссийский уровень	600		
Итоговая сумма						
Дата заполнения						
Роспись						

С итоговой суммой _____

_____ (согласен, не согласен)

_____ (роспись)

_____ Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ директор
4. Качество и доступность образования						
Показатели успеваемости по результатам государственной итоговой аттестации	Доля выпускников, набравших на ЕГЭ по сумме трех баллов более 210 баллов	Кол-во выпускников с сумой 210: на общее кол-во выпускников 11 кл.*100%	От 10% до 30% от 30% до 50% более 50%	200 300 500	1 раз в год , результаты ГИА	
	Сдача всех предметов выпускниками 11 класса выше минимального	Кол-во выпускников 11 кл., сдавших выше минимального: на общее кол-во выпускников 11 кл.*100%	от 95% до 99% 100%	200 400	1 раз в год , результаты ГИА	
	Наличие выпускников 9-х классов, получивших на ОГЭ максимальный балл по предметам	100 рублей за каждого выпускника, но не более 500 руб.		500	1 раз в год , результаты ГИА	
Показатели результативности участия во Всероссийской олимпиаде школьников	Доля победителей и призеров муниципального этапа олимпиады	Доля победителей и призеров муниципального этапа олимпиады от общего количества победителей и призеров муниципального этапа	От 1% до 4% От 5% до 9% Более 10%	200 300 500	1 раз в год , результаты учебного года	
	Наличие победителей и призеров регионального этапа	Доля победителей и призеров регионального этапа олимпиады от общего количества победителей и призеров регионального этапа		100 не более 500	1 раз в год , результаты учебного года	

		этапа				
Качество освоения учебных программ	Показатель качественной успеваемости в школе	Показатель качественной успеваемости в школе	- стабильный (плюс, минус 2%); - положительная динамика (увеличение)	200 400	1 раз в полугодие, отчеты успеваемости по итогам полугодия	
Наличие высоких достижений ОУ	Зафиксированное участие в выставках, ярмарках, форумах образовательной организации	Зафиксированное участие в выставках, ярмарках, форумах образовательной организации	-участие -победа, призовое место	300 600	1 раз в отчетный период, информация ИМЦ	
5. Эффективность методической, управленческой деятельности						
Организация методической работы с педагогическим коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта и др., в том числе проведение онлайн мероприятий)		Проведение мероприятий на различных уровнях	- муниципальный - региональный	400 800	1 раз в полугодие, отчеты успеваемости по итогам полугодия	
Показатели работы педагогического коллектива		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, Министерством образования Кузбасса, управлением образования г.Прокопьевска	- участие - муниципальный этап - региональный уровень - всероссийский уровень	200 400 600 800	1 раз в год, протоколы городских МО, информация ИМЦ. Приказы, свидетельства.	
6. Профессиональная компетентность						
Добровольная	Прохождение		наличие	1000	На период действия	

сертификация	добровольной сертификации		действующего сертификата		сертификата	
Результативное личное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, Министерством образования Кузбасса, наличие публикаций о профессиональной деятельности заместителя руководителя и ОУ	Наличие диплома, грамоты, сертификата победителя, призера лауреата.		- наличие публикации	200	1 раз в год	
			- региональный уровень	400		
			- всероссийский уровень	600		
Итоговая сумма						
Дата заполнения						
Роспись						

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

« ____ » _____ 20 ____ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Методика расчета	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
Профилактика травматизма	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников	Отсутствие травматизма	200	1 раз в полугодие, журнал учета несчастных случаев, информация главного специалиста УО	
	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников	Во время учебного процесса	300	1 раз в полугодие, журнал учета несчастных случаев, информация главного специалиста УО	
В ДТП		200			
Организация пропускного режима	Соблюдение пропускного режима.	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	500	1 раз в полугодие, информация руководителя ОУ	
Организация работы с педагогическим коллективом по вопросам безопасности образовательного процесса (профилактические мероприятия, семинары, практикумы и т.д.)	Проведение мероприятий на различных уровнях. Показатель оценивается один раз по высшему уровню.	- на школьном уровне (не менее 10 мероприятий)	200	1 раз в полугодие, протоколы городских МО, информация методистов ИМЦ, УО	
		- на муниципальном уровне	300		
		на региональном уровне	500		
Специальная оценка условий труда	Наличие рабочих мест, которым проведена спецоценка. Увеличение количества рабочих мест, которым проведена спецоценка	Проведение спецоценки	300	1 раз в год, заключения по спецоценке	
Состояние противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	Отсутствие замечаний	500	1 раз в год, акты проверок	

Добровольная сертификация	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	1000	1 раз в полугодие, на период действия сертификата	
Личные публикации методических разработок, статей по вопросам безопасности	Наличие опубликованных в педагогических методических изданиях (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню	всероссийский уровень областной уровень	400 200	1 раз в год, копии печатных материалов	
Результативное личное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области	Наличие диплома, грамоты, сертификата победителя, призера, лауреата. Показатель оценивается один раз по высшему уровню.	на региональном уровне на всероссийском уровне	300 500	1 раз в год, информация ИМЦ	
Итоговая сумма					
Дата заполнения					
Роспись					

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

« ____ » _____ 20__ г.

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

(Ф. И. О. полностью)

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

Критерии и показатели	Индикаторы измерений	Значени е в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Экономия энергоресурсов	Наличие экономии тепла не менее 10% от доведенных годовых лимитов	200	1 раз в год, информация ЦТО	
	Наличие экономии воды не менее 10% от доведенных годовых лимитов	200	1 раз в год, информация ЦТО	
	Наличие экономии электроэнергии не менее 10% от доведенных годовых лимитов	200	1 раз в год, информация ЦТО	
2. Организация работы по благоустройству территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, сосульки, неисправные сооружения и др.), участие в областных и городских субботниках и др.	800	1 раз в полугодие, информация руководителя ОУ	
3. Техническое состояние инженерных сетей	Отсутствие замечаний по состоянию (колодцы, задвижки, отопление, водоснабжение, канализация), своевременное устранение аварийных ситуаций	500	1 раз в полугодие, информация ЦТО, информация руководителя	
4. Развитие материально-технической базы учреждения	Привлечение спонсорских средств: до 100 тыс.руб. свыше 100 тыс.руб	300	1 раз в год, информация руководителя ОУ	
		600		
5. Учет основных средств учреждения	Своевременная постановка на баланс и списание материальных ценностей, основных средств	400	1 раз в полугодие, аналитическая справка бухгалтерии образования	
6. Работа с АИС «Доксель» (модуль «Энергосбережение»,	Качественное и своевременное заполнение информации	300	1 раз в полугодие, информация ЦТО	

«Здания и сооружения»)				
8. Добровольная сертификация	Наличие действующего сертификата	1000	1 раз в полугодие, на период действия сертификата	
Итоговая сумма				
Дата заполнения				
Роспись				

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

«___» _____ 20___ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1.Обеспечение доступности качественного образования						
Результаты независимой оценки качества образования обучающихся 11-х классов	Количество выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов	Чвб. – численность выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов, чел..	от 1 до 5 от 6 и выше	500 1000	1 раз в год , информация ОЦМКО	
	Наличие сто балльника		За каждого	1000	1 раз в год , информация ОЦМКО	
	Подтверждение медаристами высоких результатов на ЕГЭ	Набранный балл по предмету у медалистов не ниже 70 баллов	От 1 до 3 От 4 и выше	500 1000	1 раз в год , информация ОЦМКО	
	Отсутствие выпускников 11-х классов , не преодолевших минимальный порог по предмету на ЕГЭ.	Количество выпускников , не преодолевших минимальный порог - 0	Отсутствие выпускников 11-х классов , не преодолевших минимальный порог по предмету на ЕГЭ	500	1 раз в год , информация ОЦМКО	
Результаты независимой оценки качества образования обучающихся 9-х классов	Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на ОГЭ	Численность выпускников, подтвердивших годовую отметку на ОГЭ/общая численность выпускников, сдавших ОГЭ*100%	По обязательным предметам - от 50%; По предметам по выбору - от 60%	500	1 раз в год , информация ОЦМКО	
	Доля учащихся 9-х	$D_{9ок} = \frac{Ч_{9ок}}{Ч_{9оох}} \times 100\%$, где	Русский язык,		1 раз в год ,	

	классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5»	Д9ок - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5», %; Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ отметки «4» и «5», чел.; Ч9оо - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ, чел.	математика: от 40% до 59% от 60% до 79% от 80% до 100%	500 700 1000	информация ОЦМКО	
	Наличие выпускников 9-х классов, получивших на ОГЭ максимальный балл	Численность выпускников набравших на ОГЭ максимальный балл по предмету, чел	1-3 чел 4 и более	500 1000	1 раз в год , информация ОЦМКО	
	Результаты независимой оценки качества (ВПР, НИКО, TIMSS,PIRLS,PISA, региональные диагностические работы ,муниципальные мониторинги)	Доля учащихся, выполнивших работы независимых мониторингов по предмету на «4» и «5»	от 50% до 69% от 70% до 100%	500 1000	1 раз в год , информация ОЦМКО	
	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки	Укач.=Чкач/ Чоп. x100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на	<u>Русский язык,</u> <u>математика:</u> от 40% до 50% от 51% до 75% от 76% до 100%	500 1000 1500	1 раз в год , информация ОЦМКО	

	качества знаний учащихся)	«4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел.	<u>Предметы по выбору из перечня ЕГЭ, ОГЭ:</u> от 55% до 70% от 71% до 85% от 86% до 100%	500 1000 1500		
			<u>Музыка, ИЗО, ОБЖ, технология, ф-ра:</u> от 80% до 95% от 96% до 100%	500 1000		
	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (1 – 4 классы)	Укач.=Чкач/ Чоп. x100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел.	от 40%-49% от 50% до 69% от 70% до 100%	400 700 1000	1 раз в полугодие, аналитическая справка заместителя директора по УВР	
Результаты участия учащихся в ГТО	Доля учащихся, получивших знаки ГТО (золотой, серебряный, бронзовый)	Численность учащихся, получивших знаки ГТО/общая численность учащихся, обучающихся у педагога 100%	от 3% до 5% от 6% до 10% от 11% и выше	400 600 800	1 раз в год , информация ОЦМКО	

Сохранение здоровья учащихся	Отсутствие травм в период проведения уроков, внеурочных занятий, каникулярное время, вне школы	Количество учащихся, получивших травмы - 0	Отсутствие травм в период проведения уроков, внеурочных занятий Для учителей физкультуры, технологии	300 800	1 раз в полугодие, информация заместителя директора по БОП	
2.Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования						
Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников и олимпиад, утвержденных Министерством образования и науки РФ	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом	<u>Всероссийский уровень:</u> победитель призер <u>областной уровень:</u> победитель призер <u>муниципальный уровень:</u> победитель призер <u>школьный уровень:</u> победитель призер	2000 1800 1600 1400 1000 800 600 300	1 раз в год, аналитическая справка заместителя директора по УВР, диплом победителя, призера	
	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие	<u>Всероссийский уровень:</u> победитель призер	1000 800	Два раза в год, диплом победителя, призера	

	<p>Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом Управления образования, образовательными учреждениями</p>	<p>учитывается Как участие одного учащегося. При наличии победителей и призеров от 3 человек 400 рублей к набранной сумме, свыше 5 человек 600 рублей к набранной сумме.</p>	<p><u>Областной уровень:</u> победитель 800 призер 600</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель 600 призер 400</p> <p><u>Школьный уровень:</u> победитель 400 призёр 200</p>			
	<p>Наличие победителей, призёр творческих конкурсах и спортивных соревнований</p>	<p>Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие учитывается Как участие одного учащегося. При наличии победителей и призеров от 3 человек 400 рублей к набранной сумме, свыше 5 человек 600 рублей к набранной сумме.</p>	<p>Очное участие <u>Всероссийский уровень:</u> победитель 2000 призёр 1800</p> <p><u>Областной уровень:</u> победитель 1600 призёр 1400</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель 1000 призёр 800</p> <p><u>Школьный уровень:</u> победитель 600 призёр 300</p> <p>Заочное</p>		<p>Два раза в год, диплом победителя, призера</p>	

			<u>участие</u> <u>Всероссийский</u> <u>уровень:</u> победитель 1000 призёр 800 <u>Областной</u> <u>уровень:</u> победитель 800 призёр 600 <u>Муниципальный</u> <u>уровень:</u> победитель 600 призёр 400 <u>Школьный</u> <u>уровень:</u> победитель 400 призёр 200			
	Наличие победителей и призеров дистанционных и онлайн олимпиад конкурсов с видео фиксацией (Учи.ру, Сириус), утверждённых Министерством Образования и науки РФ	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом	Победитель 800 Призер 400 При наличии победителей и призеров свыше 5 человек +200 рублей к набранным баллам		Два раза в год, диплом победителя, призера	
3.Профессиональный рост учителя						
	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	1500	1 раз в год, на период действия сертификата	
	Публикации методических	Наличие опубликованных, методических разработок,	Всероссийский уровень	1000	1 раз в полугодие,	

	разработок, статей по вопросам образования	статей по вопросам образования.	Областной уровень Муниципальный уровень	800 400	копии печатных материалов	
	Представление опыта своей работы средствами ИКТ	Размещение видеоуроков, разработок, собственных Электронных образовательных ресурсов(ЭОР) на региональном сайте дистанционных образовательных технологий КРИПКиПРО и др.	За каждый ЭОР	500	1 раз в полугодие, информация методистов	
	Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки	Выступления на высоком методическом уровне	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	1000 600 400 200	1 раз в полугодие, информация методистов	
	Участие в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства, проводимых Министерством просвещения РФ, министерством образования Кузбасса, муниципальным органом управления образования (за исключением конкурсов с денежным поощрением)	Каждый конкурс учитывается 1 раз	Очное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель	 3000 2000 1000 2000 1400 800 1500		

			Призёр Участник	1000 500		
			Заочное участие: <u>Всероссийский</u> уровень:			
			Победитель Призёр Участник	1400 1000 800		
			<u>Областной</u> уровень:			
			Победитель Призёр Участник	1000 800 600		
			<u>Муниципальный</u> уровень:			
			Победитель Призёр Участник	800 600 200		
					Итоговая сумма	
					Дата заполнения	
					Роспись	

С итоговой суммой _____

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

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Педагог-организатор»**

(Ф. И. О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/Директор
1. Позитивные результаты деятельности						
1.1. Сохранение контингента обучающихся в кружках, творческих объединениях, студиях, клубах, секциях	Отношение количества обучающихся ОУ, занятых в кружках, секциях, клубах, студиях, творческих объединениях к общему количеству учащихся в ОУ сравнении с прошлым периодом.	Кол-во учащихся, занятых в кружках и секциях/кол-во учащихся ОУ	на том же уровне выше	200 300	Итоги мониторинга занятости учащихся во внеурочное время, 2 раза в год (январь, июль)	
1.2. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	Количество учащихся ОУ, занявших призовые места на различных школьных конкурсах, состязаниях и т.п., в сравнении с прошлым периодом	Кол-во победителей и призеров отчетного периода в сравнении с кол-вом победителей и призеров предыдущего периода	на том же уровне выше	200 300	Грамоты победителей и призеров, 2 раза в год (январь, июль)	
1.3. Результативное участие в конкурсном движении, в социально-значимых проектах, акциях др.	Наличие победителей и призеров конкурсов, соревнований и т.д.	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие	<u>Федеральный уровень:</u> победитель призер <u>Региональный уровень:</u> победитель	1000 800 700 600	Дипломы, грамоты, сертификаты 2 раза в год (январь, июль)	

		учитывается как участие одного учащегося.	призер <u>муниципальный уровень:</u> победитель	500 400		
		При наличии победителей и призеров от 3-х до 5 человек + 200 рублей к набранной сумме; свыше 5 человек + 300 рублей к набранной сумме	призер <u>школьный уровень:</u> победитель призер	300 200		
1.4. Высокий уровень организации сотрудничества с другими учреждениями	Организация сотрудничества с учреждениями культуры, дополнительного образования, спорта и молодежной политики; творческими и общественными объединениями и др.	Наличие заключенных договоров с учреждениями культуры, участие ОУ в образовательных событиях других учреждений, организация совместных дел.	- взаимодействие носит эпизодический характер - регулярное взаимодействие с учреждениями муниципального уровня - в результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с учреждениями регионального уровня	100 200 300	Информация куратора Два раза в год (январь, июль)	
2. Результативность методической работы						
2.1. Представление опыта работы	Очные, онлайн-выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки, мастер-классы	Выступления на высоком методическом уровне При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	1000 600 400 200	Два раза в год (январь, июль), сертификаты, справки методистов.	

		выставляется максимальная сумма				
2.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных, методических разработок, статей по вопросам образования		Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1000 800 400	Два раза в год (январь, июль), копии печатных материалов	
2.3. Результативное участие в инновационной, экспериментальной работе	Разработка инновационных продуктов и реализующих их средств развития и воспитания	Выступления, представление итогов позитивного опыта на семинарах, форумах и т.д. При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальная сумма.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	2000 1000 500 300	Приказы, сертификаты, информация куратора, два раза в год (январь, июль).	
3. Повышение профессионального мастерства						
3.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Успешное прохождение тестирования	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	1000	1 раз в год, на период действия сертификата	
3.2. Результативное участие в конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом Управления	Успешное участие в конкурсах	Каждый конкурс учитывается один раз	Очное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник	 3000 2000 1000 2000 1400 800	1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора	

образования (за исключением конкурса на получение денежного поощрения)			<u>Муниципальный уровень:</u>			
			Победитель	1500		
			Призёр	1000		
			Участник	500		
			Заочное участие:			
			<u>Всероссийский уровень:</u>			
			Победитель	1400		
			Призёр	1000		
			Участник	800		
			<u>Областной уровень:</u>			
		Победитель	1000			
		Призёр	800			
		Участник	600			
		<u>Муниципальный уровень:</u>				
		Победитель	800			
		Призёр	600			
		Участник	200			
Итоговая сумма						
Дата заполнения						
Роспись						

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

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

(Ф. И. О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Обеспечение доступности качественного образования						
Результаты независимой оценки качества образования	1.1.Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ, адаптации	Положительная динамика (результативность) в сравнении с предыдущим периодом.	Доля обучающихся с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой 80% -100% 50% - 78%	500 300	Два раза в год (июль, январь), Результаты диагностических обследований	
	1.2.Психолого-педагогическое сопровождение учащихся «группы риска» (курирование учащихся и их родителей на дому)	Результативное посещение семьи. Минимальное количество посещений не менее 3-х семей.	1 семья 3 и более	100 300	Два раза в год (июль, январь), Справка инспектора, информация куратора.	
	1.3.Сотрудничество с ПДН отдела Полиции (профилактика девиантного поведения несовершеннолетних)	Результативные выездные мероприятия. Минимальное количество выездов 3	1-3 выездов Свыше 3	300 700	Два раза в год (июль, январь), Информация куратора, справка ПДН	

	микрорайона)	раза Максимальное значение по показателю – 3 балла			
	1.4. Результативность консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся «группы риска»	Кол-во родителей, охваченных психологическим тестированием//кол-во родителей учащихся «группы риска»	Доля родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», охваченная психологическим консультированием 80% -100% 50% - 79%	500 300	Два раза в год (июль, январь), Информация куратора.
Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования					
Результативная внеурочная деятельность педагога-психолога	2.1 Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, научно-практических конференций, выставок, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом Управления образования	Успешное участие в конкурсах. Каждый конкурс учитывается один раз.	<u>Очное участие:</u> <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель Призёр <u>Заочное участие:</u> <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель	1000 800 700 700 600 500 500 400 600 500 400 400	1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора

			Призёр Участник <u>Муниципальный</u> уровень: Победитель Призёр	300 200 200 100		
	2.2 Результативное участие учащихся в реализации социально-значимых проектов и акций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом Управления образования, образовательными учреждениями	Каждое участие, отмеченное дипломом, грамотой, сертификатом учитывается один раз в соответствии с документом	<u>Всероссийский</u> уровень: Победитель Призёр <u>Областной</u> уровень: Победитель Призёр <u>Муниципальный</u> уровень: Победитель Призёр	 1000 800 700 600 500 400	Два раза в год (январь, июль), диплом, грамота, сертификат	
Раздел.3. Профессиональный рост педагога-психолога						
	3.1 Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	1500	1 раз в год, на период действия сертификата	

3.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1000 800 400	Два раза в год (январь, июль), копии печатных материалов, сертификаты.	
3.3. Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки, мастер-классы	Выступления на высоком методическом уровне При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальная сумма	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	1000 600 400 200	Два раза в год (январь, июль), сертификаты, справки методистов.	
3.4. Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом Управления образования (за исключением конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями РФ, «Новая волна», «Первый учитель»)	Наличие диплома победителя, призера. Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Очное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель Призёр Участник Заочное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель	3000 2000 1000 2000 1400 800 1500 1000 500 1400	1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора	

			Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель Призёр Участник	1000 800 1000 800 600 800 600 200		
	3.5. Дополнительное платное повышение квалификации, профессиональная переподготовка в рамках профессиональной деятельности		Профессиональная переподготовка курсы повышения квалификации	500 300	Два раза в год (январь, июль), свидетельство, сертификат, удостоверение	
Итоговая сумма						
Дата заполнения						
Роспись						

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

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Педагог-организатор» (дошкольное отделение)**

(Ф. И. О. полностью)

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

Критерии и показатели	Индикатор	Значение в рублях	Источники, периодичность оценивания У	Сумма \ директор
1. Позитивные результаты деятельности				
1.1 Высокий уровень организации мероприятий внутри ДО, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей .	На том же уровне Выше	900 1800	1 раз в оцениваемый период, справка	
1.2. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально – театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1800 1400 900	1 раз в оцениваемый период, Дипломы, грамоты, сертификаты	
1.3. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой ДО	91 % - 100 % 71 % -90 % 60 % - 70 %	1800 1500 1200	1 раз в оцениваемый период, результаты смотра-конкурса развивающей среды	
1.4. Организация сотрудничества с учреждениями культуры, спорта; творческими и общественными объединениями и др.	Сотрудничество находится на стадии развития Взаимодействие носит эпизодический характер Регулярное взаимодействие с учреждениями муниципального уровня В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с учреждениями регионального уровня	200 600 900 1800	1 раз в оцениваемый период, справка	

2. Результативность методической работы				
2.1. Выступления на семинарах-практикумах, мастер – классах; обобщение и распространение опыта, участие в рабочих и творческих группах, наставничество.	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО	3000 2500 2000	1 раз в оцениваемый период, Информация ИМЦ, копии печатных материалов.	
2.2. Публикация методических разработок, программ, статей по вопросам образования за последние 3 года.	Всероссийский уровень (профессиональные издания) Региональный уровень (профессиональные издания/ в сборнике статей конференций) Муниципальный уровень Интернет площадки	1000 800 600 400	1раз в оцениваемый период копии печатных материалов	
3. Повышение профессионального мастерства				
3.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Региональный уровень	1500	на период действия сертификата	
3.2. Личное участие в очных конкурсах профессионального мастерства, научно – практических конференциях, семинарах.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1800 1500 1000	1раз в оцениваемый период Грамоты, сертификаты.	
Сумма итогов				
Дата заполнения				
Роспись				

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

« ____ » _____ 20 ____ г.

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

(Ф. И. О. полностью)

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

Критерии и показатели	Индикатор	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Качество и доступность образования					
1.1. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации общеобразовательных программ	Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	81 % - 100 % 61 % - 80 % 40 % - 60 %	1800 1500 1000	1 раз в оцениваемый период. Аналитическая справка	
1.2. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой ДО	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	91 % - 100 % 71 % - 90 % 60 % - 70 %	4000 3500 3000	1 раз в оцениваемый период. Результаты смотра конкурса развивающей среды	
1.3. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб. Результаты анкетирования.	91 % - 100 % 71 % - 90 % 60 % - 70 %	1800 1500 1000	1 раз в оцениваемый период. Аналитическая справка	
2. Эффективность методической деятельности					
2.1. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	Наличие дипломов победителей, призеров.	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1800 1400 900	1 раз в оцениваемый период. Дипломы, грамоты, сертификаты	
2.2. Организация методической работы с пед. коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и	Организация и проведение мероприятий разного уровня	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО	3000 2500 2000	1 раз в оцениваемый период. Протоколы	

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

(Ф. И. О. полностью)

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

Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Контрольный период, источник информации	Сумма\ директор
Раздел 1. Качество и доступность образования						
1. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	1.1 Смотр-конкурс развивающей среды группы (высокое качество работы и творческий подход к организации развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	Победитель Призер 2 место Призер 3 место	1800 1500 1200	1 раз в оцениваемый период) <i>Смотр - конкурс предметно-развивающей среды</i>	
	1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется	$Двос. = Чвос. / Чоб.вос * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный	81 % - 100 % 61 % - 80 % 40 % - 60 %	1500 1200 1000	1 раз в оцениваемый период) Аналитическая справка	

	индивидуальный образовательный маршрут. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.	образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.				
	1.3 Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях. Наличие перспективного планирования деятельности	$\text{Дсем.} = \frac{\text{Чсем.}}{\text{Чоб.сем}} * 100\%$, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел. Проведенные с родителями мероприятий с использованием современных ИТ-технологий, мастер-класс, конференция, творческая мастерская, в том числе онлайн-формы и т.д.) - плюс 300 рублей за каждое мероприятие к набранной сумме	81 % - 100 % 61 % - 80 % 40 % - 60 %	1000 800 600	1раз в оцениваемый период Аналитическая справка Протоколы мероприятий	
	1.4 Удовлетворенность родителей качеством образовательных	Отсутствие обоснованных жалоб. Результаты анкетирования.	90% - 100% 80%-89% 70%-79%	1000 600 400	1раз в оцениваемый период) Результаты	

	услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)				анкетирования.	
	1.5 Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	Наличие дипломов победителей и призеров.	Очные: <u>Всероссийский уровень</u> Победитель 3000 Призер 2000 <u>Региональный уровень</u> Победитель 1800 Призер 1500 <u>Муниципальный уровень</u> Победитель 1000 Призер 700 Участник 500 Заочные : <u>Всероссийский уровень</u> Победитель 600 Призер 400 <u>Региональный уровень</u> Победитель 500 Призер 300			
Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя						
2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	2.1 Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Наличие сертификата	Сертификат	1500	на период действия сертификата	
	2.2. Участие в	Наличие подтверждающего	Всероссийский	2000	1 раз в	

	экспериментальных инновационных проектах	документа	уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1500 1000	оцениваемый период	
	2.3. Публикации методических материалов	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования	Всероссийский уровень (профессиональные издания) Региональный уровень (профессиональные издания/ в сборнике статей конференций) Муниципальный уровень Интернет площадки	1000 800 600 400	1раз в оцениваемый период	
	2.4. Выступление на методических объединениях, конференциях и т.д. Проведение мастер-классов, семинаров – практикумов, открытых занятий.	Наличие подтверждающего документа	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО	800 600 400	1раз в оцениваемый период приказ, материалы мастер-класса, открытых занятий	
	2.5. Участие в очных семинарах.	Наличие сертификата	Региональный уровень Муниципальный уровень	400 200	1раз в оцениваемый период	
	2.6. Обновление и пополнение развивающего пространства	Наличие эстетически оформленных игр, пособий с методическими рекомендациями	3 пособия 2 пособия 1 пособие	1500 1200 900	1раз в оцениваемый период) Аналитическая	

	нетрадиционными развивающими играми, пособиями, атрибутами др., изготовленными своими руками				справка	
	2.7 Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера, участника	Победитель Призер Участник	1500 1000 500	1 раз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
	2.8. Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» и др.	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель Призер	1000 800	1 раз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
	2.9. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель Призер	800 600	1 раз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
	2.10. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель Призер	600 400	1 раз в оцениваемый период наличие дипломов, грамот, сертификатов и	

					т.д.	
Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей						
Положительная динамика заболеваемости и посещаемости за год	Показатель индекса здоровья	Изд=Ч не бол вос/ Чоб восп*100% где, Изд. – показатель индекса здоровых, %; Ч не бол. вос. – численность воспитанников в групп не болевших за отчетный период, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.	Более 60% 50 % - 60% 30 % - 50%	1500 1000 800	1раз в оцениваемый период Аналитическая справка	
	Уровень посещаемости детей	Рассчитывается как отношение фактической посещаемости воспитанников к плановой посещаемости	Более 70% 60 % - 70% 50 % - 60%	1500 1000 800	1раз в оцениваемый период Аналитическая справка	
Сумма итого						
Дата заполнения						
Роспись						

С итоговой суммой _____

_____ (согласен/не согласен)

_____ роспись

_____ (ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Библиотекарь»

(Ф. И. О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевое значение показателя	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма / Директор
1. Позитивные результаты деятельности						
1.1. Пополнение библиотечного фонда, за счет привлечения внебюджетных средств	Приобретение новых книг, учебников	Кол-во книг, учебников, приобретенных за счет привлечения внебюджетных средств/кол-во основного библиотечного фонда	от 3% до 5%; от 6% и выше	500 700	Информация директора, 1 раз в год	
1.2. Положительная динамика читательской активности учащихся.	Охват обучающихся библиотечным обслуживанием	процент пользователей библиотеки от общего количества обучающихся и работающих в ОО	80% и выше 70% – 79 % 60 % - 69%	600 400 200	Информация директора, 1 раз в год	
1.3. Результативное участие учащихся в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.	Наличие среди учащихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие учитывается как участие одного учащегося. При наличии победителей и призеров от 3-х до 5 человек +200 рублей к набранной сумме; свыше 5 человек +300 рублей к набранной сумме	<u>Федеральный уровень:</u> победитель призер <u>Региональный уровень:</u> победитель призер <u>муниципальный уровень:</u> победитель призер <u>школьный уровень:</u> победитель призер	1000 800 700 600 500 400 300 200	Дипломы, грамоты, сертификаты 2 раза в год (январь, июль)	
1.4. Оказание помощи учащимся при	Охват учащихся	Кол-во учащихся, которым оказана помощь при подготовке к	1-5 учащихся 6-15 учащихся	200 300	Дипломы, грамоты,	

подготовке к участию в олимпиадах конкурсах различного уровня и т.д.		участию в олимпиаде, конкурсе и т.д.	16-29 учащихся Более 30	400 500	сертификаты, информация куратора, 1 раз в полугодие.	
1.5.Использование информационных технологий в практике работы школьной библиотеки	1.5.1. Наличие и обновление базы данных по учебникам, книгам, абонементам и др.		Ведение и обновление компьютерной базы данных по учебникам, книгам, абонементам и др.	500	Информация куратора, 1 раз в полугодие.	
	1.5.2. Сотрудничество с другими библиотечными фондами регионального и федерального уровней	Наличие документов, удостоверяющих партнерские отношения или сотрудничество, наличие учащихся, работников, пользующихся электронными фондами, наличие участников совместных мероприятий.	Взаимодействие носит эпизодический характер Регулярное взаимодействие В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности.	200 500 1000	Сертификаты, договоры и др. документы,, удостоверяющие наличие партнерских отношений или сотрудничества, информация куратора, 1 раз в полугодие.	
2. Результативность методической работы						
2.1.Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Результативное участие в конкурсах	Наличие диплома победителя, призера. Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Очное участие: <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Областной уровень:</u> Победитель Призёр Участник <u>Муниципальный</u>	1000 800 600 600 500 400	1 раз в год, грамоты, сертификаты, информация куратора	

			уровень: Победитель Призёр Участник Заочное участие: <u>Всероссийский</u> уровень: Победитель Призёр <u>Областной</u> уровень: Победитель Призёр <u>Муниципальный</u> уровень: Победитель Призёр	400 300 200 600 500 500 400 400 300		
3. Повышение профессионального мастерства						
3.1.Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.		Наличие диплома победителя, призера. Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	800 400 200	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в год	
3.2.Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.	Успешное прохождение тестирования	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	1500	1 раз в год, на период действия сертификата	
					Итоговая сумма	
					Дата заполнения	
					Роспись	

С итоговой суммой _____

(согласен/не согласен)

роспись

(ФИО)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Младший воспитатель»

(Ф. И. О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности				
1.1. Участие в организации и проведении НОД, режимных моментов, и открытых мероприятий	Инициативность и активность при взаимодействии с воспитателем. -высокий уровень - средний уровень	400 200	1 раз в оцениваемый , аналитическая справка	
2. Эффективность деятельности				
2.1. Организация трудовой деятельности	1. Качественное и своевременное выполнение трудовых операций.	150	1 раз в оцениваемый , аналитическая справка	
	2. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды.	150		
	3. Экономное использование моющих средств и ветоши.	150		
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	Наличие позитивных отзывов в адрес работника участниками ВОП, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	150	1 раз в оцениваемый , аналитическая справка	
2.3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	Выполнения требований Сан ПиН и Постановлений Главного государственного санитарного врача КО в полном объеме	300	1 раз в оцениваемый , аналитическая справка	
3. Соблюдение условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности				
3.1. Содержание оборудования и инвентаря	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря:	200	1 раз в оцениваемый , аналитическая справка	
Сумма итогов				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой набранных баллов

_____ / _____
(согласен, не согласен)

_____ / _____
(роспись)

_____ / _____
Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Формула расчета	Значение в рублях	Период исчисления	Сумма/ Директор
Качественное обслуживание периферийных устройств	Организация содержания периферийного оборудования в исправном состоянии	Отсутствие сбоев в работе. Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов.	300	1 раз в полугодие.	
Своевременное обновление программного обеспечения всех компьютеров учреждения	На 100% компьютеров школы установлено лицензионное программное обеспечение или свободно-распространяемое программное обеспечение. Контроль над соблюдением авторских прав	Отсутствие сбоев в работе. Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов.	300	1 раз в полугодие.	
Активное участие в проведении монтажных работ в учреждении	Проведение монтажных работ по установке мультимедийных, интерактивных комплексов, установка АРМ педагогов.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов	300	1 раз в полугодие.	
Организация информационной безопасности межсетевых экранов в актуальном состоянии, своевременная установка последних настроек, обновлений и патчей	Организация содержания антивирусных баз в актуальном состоянии, своевременная установка последних обновлений, информационной безопасности межсетевых экранов	Отсутствие сбоев в работе	300	1 раз в полугодие.	
Сумма итога					
Дата заполнения					
Роспись					

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

« ____ » _____ 20 ____ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
Высокий уровень владения компьютерной техникой с применением в работе программ, предназначенных для сбора, обработки и предоставления информации	Отсутствие замечаний на работу техники, использование в работе различных компьютерных программ	300	1 раз в полугодие.	
Своевременное и качественное предоставление отчетности, выполнение приказов и распоряжений.	Соблюдение сроков исполнения	300	1 раз в полугодие.	
Стабильно высокое качество делопроизводства, номенклатуры дел, документации, подлежащей хранению в архиве.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой. Отсутствие ошибок	300	1 раз в полугодие.	
Своевременное доведение до работников школы приказов, распоряжений и заданий администрации школы. Контроль сроков их исполнения.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения приказов, распоряжений и заданий работниками школы.	300	1 раз в полугодие.	
Высокий уровень организации работы с посетителями, работниками и учащимися школы.	Отсутствие жалоб и обращений по работе секретаря/специалиста отдела кадров.	300	1 раз в полугодие.	
Сумма итого				
Дата заполнения				
Роспись				

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

« ____ » _____ 20 ____ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

№	Критерии и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директор
1. Совершенствование МТБ кабинета					
1.1.	Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	Отсутствие замечаний	100	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
1.2.	Размещение оборудования в кабинете согласно разделам и темам программ	Отсутствие замечаний	100	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
2. Обеспечение безопасных условий					
2.1.	Соответствие кабинета и лаборантских требованиям СанПин, наличие и содержание медицинской аптечки	Соблюдение требований санПин	100	Итоги проверок 1 раз в полугодие	
		Наличие (без замечаний) и содержание медицинской аптечки	100	Итоги проверок 1 раз в полугодие	
2.2.	Организация противопожарной безопасности в лаборатории и кабинете	Наличие исправных противопожарных средств и инвентаря	100	Итоги проверок, акты 1 раз в полугодие	
		Наличие и своевременное обновление стенда по ТБ и пожарной безопасности	100	Итоги проверок, акты 1 раз в полугодие	
2.3	Своевременная и качественная подготовка оборудования и технического оснащения к использованию	Отсутствие замечаний	200	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	

2.4.	Соблюдение ТБ во время проведения лабораторных и практических работ, отсутствие травматизма.	Соблюдение правил ТБ	200	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
		Отсутствие травматизма	200	Информация заведующего кабинетом 1 раз в полугодие	
3. Качество выполняемых работ и трудовая исполнительская дисциплина					
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний	200	1 раз в полугодие	
3.2.	Прохождение курсов по ТБ (сертификаты, удостоверения)	Наличие сертификатов, удостоверений	400	Сертификат, удостоверение 1 раз в год	
Итоговая сумма					
Дата заполнения					
Роспись					

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

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения «Повар»

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

Категории и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения				
1.1. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	Результаты выполнения требований СанПиН - выполнение в неполном объеме	200	1 раз в оцениваемый период, справка, предписания контролирующих органов, докладные	
2. Эффективность деятельности				
2.1. Организация питания	1. Соблюдение технологии приготовления пищи	100	1 раз в оцениваемый период, справка, предписания контролирующих органов Анализ посещаемости	
	2. Выполнение правил и графика раздачи пищи	100		
	3. Охват горячим питанием (от плановой наполняемости): - свыше 70% - от 50-70%	400		
		200		
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	Наличие позитивных отзывов в адрес работника (соблюдение культуры обслуживания), отсутствие обоснованных жалоб	200	1 раз в оцениваемый период	
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения				
3.1. Содержание холодильного и технологического оборудования.	Безукоризненное содержание холодильного и технологического оборудования	200	1 раз в оцениваемый период	
Количество набранных баллов				
Дата заполнения				
Роспись				

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

« ____ » _____ 20__ г.

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

(Ф.И.О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерения	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма/ Директ ор
1. Позитивные результаты				
1.1.Обеспечение порядка в школе и на её территории в период дежурства	Своевременное реагирование на нарушения порядка в школе и на её территории	100	1 раз в полугодие, акты, аналитические справки	
1.2.Сохранность школьного здания и инвентаря	Отсутствие замечаний	100	1 раз в полугодие, акты, аналитические справки завхоза	
1.3.Устранение непредвиденных аварийных ситуаций на закрепленном участке работы во время дежурства	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	100	1 раз в полугодие, акты.	
2. Охрана труда и техники безопасности				
2.1.Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	Отсутствие замечаний по соблюдению правил и норм ОТ Содействие в улучшении условий для безопасной работы Ведение журнала регулярного обхода здания, журнала передачи дежурства	100	1 раз в полугодие, Акты, информация завхоза	
Итоговая сумма				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____

(согласен/не согласен)

роспись

(ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Лист оценки качества выполняемых работ работником учреждения
«Старшая медсестра»**

(Ф. И. О. полностью)

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

Категории и показатели	Индикаторы измерений	Значение в рублях	Период исчисления, источник информации	Сумма \ директор
1. Качество лечебно-оздоровительной и профилактической деятельности				
1.1. Результаты предписаний по выполнению требований СанПиН 2.4.1.3049-13 по соблюдению санэпидрежима	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	800	1 раз в полугодие. Журнал учета мероприятий по контролю	
	Выполнение предписаний в неполном объеме с обоснованными причинами	500		
1.2. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ	Положительная динамика	600	1 раз в год. Статистический отчет 85-К	
	Незначительная динамика	400		
2. Эффективность деятельности				
2.1. соответствие документации требованиям требований СанПиН 2.4.1.3049-13	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	500	1 раз в полугодие. Акты по итогам проверок	
	Выполнение не в полном объеме	300		
2.2. Реализация оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности	Организация качественного проведения назначений врачей медицинскими работниками.	600	1 раз в полугодие. Результаты КАД	

2.3. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	Наличие позитивных отзывов в адрес специалиста со стороны родителей от 95-100% от 85-94% от 75-84% от 70-74% ниже 70%	700 600 500 400 300		
3. Создание условий для осуществления лечебно-оздоровительной и профилактической работы				
3.1. своевременность и качество подготовки ОУ к новому учебному году.	Отсутствие замечаний комиссии по приемке	600	1 раз в год. Акт приемки ОУ к новому учебному году.	
3.2. Организация питания	Выполнение десятидневного меню 90-100% 80-89% 70-79%	800 500 300	1 раз в полугодие. Отчеты по питанию	
4. Профессиональная компетентность				
4.1. повышение профессионального уровня	Своевременное подтверждение сертификатов	1000	По итога учебного года. Распорядительные документы, сертификаты.	
Итоговая сумма				
Дата заполнения				
Роспись				

С итоговой суммой _____

_____ (согласен, не согласен)

_____ (роспись)

_____ / _____ /

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

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

(Ф. И. О. полностью)

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

Категории	Показатели эффективности	Индикаторы	Значение в рублях	Период исчисления	Сумма/ Директор
1. Выплаты за важность выполняемой работы					
1.1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Охват учащихся логопедической помощью (от нормы 25 детей)	Превышение наполняемости	500	1 раз в полугодие	
	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Положительный результат	300	1 раз в год	
1.2. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	800	1 раз в полугодие	
1.3. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии учреждения, творческой группы	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	500	1 раз в полугодие	
	Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	1000 800 600	1 раз в год. Дипломы, сертификаты	
2. Профессиональное мастерство					
2.1. Использование современных технологий	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности. Использование современных технологий логопедической, психологической, социальной	Использует систематически Использует периодически		1 раз в полугодие	

	направленности.				
2.2. Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	1500	На период действия сертификата	
2.3. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Каждая работа оценивается один раз по высшему уровню.	Всероссийский уровень	1000	1 раз в год	
		Региональный уровень	800		
		Муниципальный уровень	400		
2.4. Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, открытые уроки, мастер-классы	Выступления на высоком методическом уровне При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальная сумма	Всероссийский уровень	1000	1 раз в полугодие	
		Региональный уровень	600		
		Муниципальный уровень	400		
		Школьный уровень	200		
3. Выплата за эффективность выполняемой работы					
3.1. Выполнение основных показателей	Удовлетворенность родителей качеством коррекционно-образовательного (образовательного) процесса.	от 80 – 95% выше 95%	700 1000	1 раз в полугодие. Анкетирование родителей	
3.2. Исполнительская дисциплина	Своевременное, правильное, полное и достоверное оформление рабочей, отчетной документации.		500	1 раз в полугодие.	
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога.		500	1 раз в полугодие	
				Итоговая сумма	
				Дата заполнения	
				Роспись	

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

« ____ » _____ 20 ____ г.