

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Средняя школа № 13  
им. Героя Советского Союза  
В.И. Манкевича»  
Бабенко М.В. Бабенко  
« 30 » июня 2023 г.

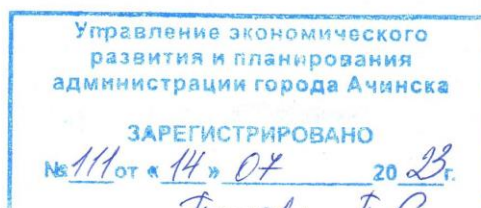
УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Средняя школа  
№ 13 им. Героя Советского  
Союза В.И. Манкевича»  
М.Н. Козлова  
30 июня 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»  
города Ачинска, Красноярского края

(в редакции от 01 июля 2023 год)

г. Ачинск



## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича» г. Ачинска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации г. Ачинска от 10.04.2023 № 107-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п», Постановлением администрации г. Ачинска от 13.06.2023 № 179-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п », Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича» города Ачинска Красноярского края (далее – Школа) по виду экономической деятельности «Образование».

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

### **2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы, устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам определяется по формуле:

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

где: O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,  $O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности в соответствии с Приложением 1 к данному Положению, K – повышающий коэффициент.

Условия и основания, при которых устанавливается повышающий коэффициент для педагогических работников Школы, определяются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

2.1.2. Установление повышающего коэффициента за квалификационную категорию устанавливается работнику на основании документа, подтверждающего наличие действующей категории по соответствующей должности, в том числе по совмещаемым должностям (аттестационный лист, запись в трудовой книжке работника, выписка из приказа).

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

### **2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

2.2.4. Выплаты за работу в других случаях выполнения работ, отклоняющихся от нормальных устанавливаются работникам Школы на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры данных выплат, установленные коллективным договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата работникам Школы за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается рабочее время с 22 часов до 06 часов.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам лица и производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Виды и размеры выплат работникам Школы при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

2.2.7. Компенсационные выплаты для педагогических работников устанавливаются от окладов (должностных окладов) без учета повышающего коэффициента К, устанавливаемого данному работнику на основании пункта 2.1.2. настоящего Положения.

2.2.8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в регионе, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного в регионе, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в регионе, исчисленной пропорционально отработанному

работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

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

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

2.2.9. Работникам Школы за организацию уставной деятельности может осуществляться финансовая поддержка за счет грантов и благотворительных средств в форме субсидий, иных денежных средств и пожертвований, передающихся Школе безвозмездно и безвозвратно. При этом данные выплаты не учитываются при расчете средней заработной платы работникам.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

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

2.3.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами в пределах фонда оплаты труда.

2.3.3. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников Школы.

2.3.4. Работникам Школы по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) персональные выплаты;

б) стимулирующие выплаты: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;

в) выплаты по итогам работы по окончании календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

2.3.5. Виды выплат отвечают уставным задачам Школы. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.3.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

2.3.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам Школы устанавливается в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

2.3.8. Персональные выплаты устанавливаются приказом директора Школы, либо при тарификации на учебный год (за опыт работы в занимаемой должности, доплаты молодым специалистам и др.), либо на период установления нагрузки (выплаты за проверку письменных работ, за классное руководство, за заведование элементами инфраструктуры).

При переименовании должности работника в штатном расписании без изменения трудовой функции и должностных обязанностей персональные выплаты сохраняются.

2.3.9. Персональная выплата «За опыт работы в занимаемой должности» устанавливается работнику по всем занимаемым им должностям, исходя из фактического опыта работы данного работника на основании внесенных записей в его трудовую книжку.

2.3.10. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются решением комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам Школы, действующей на основании соответствующего нормативного локального акта (далее – Комиссия), и утверждаются приказом директора Школы, в соответствии с Приложением 5.

2.3.11. На основании решения Комиссии стимулирующие выплаты могут устанавливаться работникам Школы как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на определенный период (месяц, квартал, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год), так и в соответствии с балльной оценкой. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

2.3.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат

компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

2.3.13. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Школы по занимаемым должностям, осуществляется ежемесячно в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

2.3.14. По решению Комиссии работникам Школы могут выплачиваться выплаты за счет экономии фонда оплаты труда по следующим основаниям:

2.3.15. Приказом директора Школы стимулирующие выплаты работнику, имеющему дисциплинарное взыскание за отчетный период, не начисляются или их размер может быть уменьшен.

2.3.16. При выплатах по итогам работы по окончании календарного периода и/или учебного года учитывается:

а) для педагогических работников Школы - решение задач и достижение планируемых показателей деятельности, определяемых решением педагогического совета Школы на предстоящий учебный год, в т.ч. достижение высоких результатов в работе за отчетный период, участие в инновационной деятельности, инициатива и творчество в педагогической деятельности;

б) для всех работников Школы - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности и функционирования Школы, инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

2.3.17. Размер выплат по итогам работы работникам Школы устанавливается приказом директора Школы:

- на основании ходатайства члена администрации и/или профсоюзного комитета работников учреждения в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы работникам устанавливаются приказом директора Школы.

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

### **3. Условия оплаты труда заместителей руководителя**

3.1. Оплата труда заместителей директора Школы осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя: должностной оклад, выплаты компенсационного характера, персональные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

3.2. Размеры должностных окладов заместителям директора устанавливаются директором учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

3.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом 2.2 настоящего Положения.

3.4. Заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности Школы на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, могут устанавливаться следующие выплаты:

а) персональные выплаты;

б) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

в) выплаты по итогам работы по окончании календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

3.5. Виды и размер персональных выплат заместителям директора определяется согласно Приложению 10 к настоящему Положению.

3.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для заместителей директора определяются согласно Приложению 7 к настоящему Положению.

Конкретный размер стимулирующих выплат для заместителей директора ежеквартально устанавливается приказом директора Школы в соответствии с Приложением 8.

3.7. При выплатах по итогам работы по окончании календарного периода учитываются: подготовка Школы к новому учебному году, участие Школы в инновационной деятельности, организация и проведение важных работ, мероприятий, выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, проведение плановых и внеплановых ремонтных работ.

3.8. Размер выплат по итогам работы по окончании календарного периода заместителям директора устанавливается приказом директора Школы согласно Приложению 9 к настоящему Положению.

3.9. Максимальный размер выплат по итогам работы устанавливается в пределах ФОТ.

3.10. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 4 настоящего Положения.

3.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и заместителей директора Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора) устанавливается настоящим Положением в кратности до 6.

#### **4. Единовременная материальная помощь**

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

4.2. Единовременная материальная помощь работникам Школы оказывается по решению директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом работников Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), к юбилейным датам рождения работника (50,55,60 и т.д. лет).

4.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Школы в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2 настоящего Положения.

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

#### **5. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

##### **5.1. Оплата труда педагогическим работникам**

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

5.1.2. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

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

$$C_u = \text{ФОТ}_u / 4,3 * \text{Ч}_u, \text{ где}$$

$C_u$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_u$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_u$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

5.1.4. Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

а) для работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

б) для работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

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

г) для работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

д) для работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

е) для работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю

по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * \text{Ч}_p, \text{ где}$$

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

$\text{ФОТ}_p$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_p$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

## 5.2. Оплата труда иным работникам

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

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

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

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



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

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

5.2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего директора Школы, без освобождения от работы, определенной его основным трудовым договором, производится оплата в процентном соотношении, но не более 100% от должностного оклада того лица, кто исполняет обязанности директора.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору между администрацией и коллективом работников Школы, согласуется председателем профсоюзной организации работников Школы и утверждается приказом директора Школы в 3-х экземплярах.

6.2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича» города Ачинска Красноярского края (в редакции от 16 сентября 2022г.).

6.3. Ввести в действие данное Положение с 01 июля 2023г.

6.4. Один экземпляр Положения хранится у директора Школы, один экземпляр - у председателя Комиссии, один экземпляр - у председателя профсоюзной организации работников Школы.

6.5. Электронная версия настоящего Положения находится у директора Школы.

**Приложение 1**

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»  
по профессиональным квалификационным группам**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования**

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Образование	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
			3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	- секретарь- машинистка;		4 053,0 <*>
2 квалификационный уровень	- инспектор по кадрам; - лаборант		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень		при наличии среднего профессионального образования	6 649,0
		при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень	- педагог дополнительного образования; - педагог-организатор; - социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0
		при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень	- педагог-психолог; - воспитатель ГПД; - методист	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0
		при наличии высшего профессионального образования	8 683,0

4 квалификационный уровень	- учитель;	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0
	- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	при наличии высшего профессионального образования	9 505,0
	- учитель-логопед;		
	- учитель-дефектолог;		
	- педагог-библиотекарь		

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Образование	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			4 053,0
2 квалификационный уровень			4 276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			4 498,0
2 квалификационный уровень			4 943,0
3 квалификационный уровень			5 431,0
4 квалификационный уровень			6 854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			4 943,0
2 квалификационный уровень			5 431,0
3 квалификационный уровень			5 961,0
4 квалификационный уровень			7 167,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень			8 993,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Образование	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	- дворник; - сторож (вахтер); - уборщик служебных помещений		3 481,0
2 квалификационный уровень	- сторож (старший)		3 649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		4 053,0
2 квалификационный уровень			4 943,0
3 квалификационный уровень			5 431,0
4 квалификационный уровень			6 542,0

**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

**Условия для начисления повышающих коэффициентов по должностям педагогических работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

1. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников учреждения по следующим основаниям

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории: - высшая квалификационная категория - первая квалификационная категория	25% 15%

**Приложение 3**

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

**Виды и размеры компенсационных выплат  
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (*)
1.	За работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах) (**)	20%
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20%

(\*) Без учета повышающих коэффициентов

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

## Приложение 4

работников

к Положению об оплате труда

Героя

МБОУ «Средняя школа № 13 им.

Советского Союза В.И. Манкевича»

### Размер и виды персональных выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича» и особенности их установления

Виды персональных выплат	Критерии установления персональной выплаты	Предельный размер персональной выплаты*	Период, на который устанавливается выплата
1. Выплата за опыт работы в занимаемой должности	Работникам Школы за опыт работы в занимаемой должности к окладу **::		С момента достижения стажа работы по основной занимаемой должности, необходимого для начисления данной выплаты (с момента присуждения научной степени, получения почетного звания)
	1.1. От 1 года до 5 лет	5%	
	1.2. При наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	15%	
	1.3. При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ***	20%	
	1.4. При наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	15%	
	1.5. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	20%	
	1.6. От 5 лет до 10 лет	15%	
	1.7. При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25%	
	1.8. При наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ***	30%	
	1.9. При наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	25%	
	1.10. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	30%	
	1.11. От 10 лет и более	25%	
	1.12. При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%	
	1.13. При наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ***	40%	
1.14. При наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	35%		

	1.15. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	40%	
	1.16. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры со Школой, либо продолжающим работу в Школе	20%	Пять лет с момента окончания учебного заведения
2. За проверку письменных работ*	Учителям (пропорционально учебной нагрузке):		На период установления учебной
	2.1. Русского языка и литературы	25%	
	2.2. Математики	20%	
	2.3. Начальных классов	20%	
	2.4. Физики, химии, иностранного языка	10%	
	2.5. Истории, биологии, географии	5%	
3. За классное руководство	3.1. Учителям и иным педагогическим работникам****	2 700,00	На период установления нагрузки
	3.2. Ежемесячное денежное вознаграждение *****		
	3.2.1. В одном классе	5 000,00	
	3.2.2. В двух и более классах	10 000,00	
4. За заведование элементами инфраструктуры*	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование:		На период установления нагрузки
	4.1. Учебными предметными кабинетами, лабораториями*****	10%	
	4.2. Учебно-опытными участками, мастерскими, спортивным и музыкальным залом	20%	

\* Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

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

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

\*\*\*\* Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

\*\*\*\*\* Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей в месяц выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в классе.

\*\*\*\*\* При заведовании одним учебным кабинетом или спортивным и музыкальным залом двумя педагогическими работниками, данная выплата делится на двоих.



**Приложение 5**

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

**1. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда педагогическим работникам (учителям)  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка учителя о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	3 за каждый выявленный случай

	представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	<p>Обеспечение работы в соответствии с планом:</p> <p>Школьное методическое объединение: - руководитель объединения 3 - члены объединения 2</p> <p>Творческая группа: - руководитель группы 3 - члены группы 2</p> <p>Член городских комиссий (разовое) 3</p> <p>Проектная команда: - руководитель команды 3 - члены команды 2</p>	
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	<p>Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации:</p> <p>- аттестационная комиссия 2</p> <p>- экспертная комиссия 2</p> <p>- психолого-педагогический консилиум 2</p>	

			Наставническая работа (сопровождение одного молодого специалиста)	5
		Обобщение педагогического опыта (доклад, публикация) на педагогических научно-практических конференциях, педагогических советах, семинарах, круглых столах, городских методических объединениях, педагогических чтениях и т. д.	Школьный уровень	5
			Городской уровень	8
			Краевой и Региональный уровень	10
		Методическое сопровождение студентов педагогического колледжа в период реализации практики	Проведение открытых уроков, консультаций по разработке уроков, анализа проведенных студентами уроков	6 (за каждый вид практики)
		Работа в пунктах по проведению экзаменов, комиссиях по проверке работ внешних оценочных процедур	Педагоги, работающие в пункте ОГЭ, ЕГЭ в месяц без замечаний	4
			- 4 и более экзаменов	4
			- 2-3 экзамена	3
	- 1 экзамен		2	
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам (разработка и своевременное представление рабочих программ, программ воспитательной работы с классом, программ дополнительного образования)	100% соответствие нормативным документам	16 за одну программу 1 раз в год

	Ведение баз данных	Работа КИАСУО «Учитель» «Ученик», статистическая отчетность (форма ОШ 1 «Сведения об учреждении, реализующем программы общего образования»; форма ОШ 2 «Сведения о финансировании и расходах учреждения, реализующего программы общего образования»), электронный журнал, Российская база данных и др.	Своевременное и качественное заполнение базы данных	15
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Качество освоения учебных программ	Сохранение качества обученности учащихся по результатам промежуточной аттестации (триместр, год):	
- не ниже 40% по каждому предмету			4	
- не ниже 48% (заявленное в соответствии с планом внутришкольной системы оценки качества образования)			6	
За качественные результаты Единых государственных экзаменов, государственной итоговой аттестации (при условии прохождения всеми выпускниками минимального порога сдачи экзамена по предмету)		Учителям русского языка и математики (за класс):		
		- результаты выпускников на уровне или выше федеральных показателей	5	
		- результаты выпускников на уровне или выше краевых показателей	4	
- результаты выпускников на уровне или выше	3			

			городских показателей	
			Учителям других предметов (при условии подготовки к Единому государственному экзамену, Государственной итоговой аттестации не менее 15 выпускников (либо в классе, либо в общем):	
			- результаты выпускников на уровне или выше федеральных показателей	5
			- результаты выпускников на уровне или выше краевых показателей	4
			- результаты выпускников на уровне или выше городских показателей	3
			Учителям других предметов (при условии подготовки к Единому государственному экзамену, Государственной итоговой аттестации от 5 до 15 выпускников):	
			- результаты выпускников на уровне или выше федеральных показателей	4
			- результаты выпускников на уровне или выше краевых показателей	3
			- результаты выпускников на уровне или выше городских показателей	2
			Учителям других предметов (при условии подготовки к Единому государственному экзамену, Государственной итоговой аттестации от 1 до 5 выпускников):	

			- результаты выпускников на уровне или выше федеральных показателей	3	
			- результаты выпускников на уровне или выше краевых показателей	2	
			- результаты выпускников на уровне или выше городских показателей	1	
		Достижения обучающихся в олимпиадах и конкурсах различного уровня (очных)	Наличие призеров и победителей олимпиады, конкурса		
			Школьный уровень	очное	0,5 (за одного учащегося)
				Муниципальный уровень	дистантное (участие в олимпиадах, конкурсах, не требующих дополнительной подготовки)
			Муниципальный уровень	дистантное (участие в олимпиадах, конкурсах, требующих дополнительной подготовки (проект, эссе, конкурсная работа в различных формах) онлайн)	1 (за одного учащегося) 2 (за команду)
				очное	4 (за одного учащегося) 6 (за команду)
			Региональный уровень	дистантное (участие в олимпиадах, конкурсах, не требующих дополнительной подготовки)	0,5 (за одного учащегося) 2 (за команду)

				дистантное (участие в олимпиадах, конкурсах, требующих дополнительной подготовки (проект, эссе, конкурсная работа в различных формах) онлайн)	3 (за одного учащегося) 4 (за команду)
				очное	6 (за одного учащегося) 8 (за команду)
			Федеральный уровень	дистантное (участие в олимпиадах, конкурсах, не требующих дополнительной подготовки)	0,5 (за одного учащегося) 2 (за команду)
				дистантное (участие в олимпиадах, конкурсах, требующих дополнительной подготовки (проект, эссе, конкурсная работа в различных формах) онлайн)	3 (за одного учащегося) 4 (за команду)
			очное	6 (за одного учащегося) 8 (за команду)	
		Участие обучающихся	Охват обучающихся не менее 70%		2
		Достижения обучающихся в научно-практических конференциях различного уровня (очное участие)	Наличие победителей и призеров:		за одного учащегося
			Школьный уровень	очное	2

			Муниципальный уровень	очное	4		
			Региональный уровень	дистантное	3		
				очное	6		
			Федеральный уровень	дистантное	4		
				очное	10		
			Достижения обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня (очное участие)	Наличие победителей и призеров муниципального уровня		3 (за учащегося) 4 (за команду)	
				Наличие победителей и призеров регионального уровня		5 (за учащегося) 6 (за команду)	
			Участие в разработке и реализации проектов, программ, научно-исследовательская деятельность	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ		15
					Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		8
			Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек		16. за 1 обучающегося
Увеличение объема работ	Выполнение работ сверх должностной инструкции	По факту		2 балла за каждый			
Создание	Организация отдыха	Работа в летнем оздоровительном лагере с		0,2			



	здоровьесберегающей среды	(качественное проведение мероприятий досуговой направленности, реализация каникулярной программы отдыха)	дневным пребыванием детей		за один день
			Работа в лагере «Сокол»		0,4 за один день
			Интенсивная школа на базе школы (осенние, весенние каникулы)	до 5 дней	8
			Интенсивная школа на базе другого учреждения (осенние, весенние каникулы)	до 5 дней	8
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций		1
			Наличие программы, контроль выполнения программы (Внутренний школьный контроль). Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы)		до 3 (от результата выполненной работы)
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Школьный уровень		10
			Городской уровень		15
			Краевой уровень		20

			Региональный уровень	20
	Проведение открытого занятия (мастер-класс и др.) в рамках образовательной деятельности для педагогической общественности (не более одного в месяц)		Школьный уровень	8
			Городской уровень	12
			Краевой уровень	18
			Региональный уровень	20
		Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)		Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)
			Награды регионального уровня (звание Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	10
			Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8
			Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5

	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	3
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	3
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	2 за каждого обучающегося
	Обеспечение безопасности обучающихся	Отсутствие несчастных случаев во время учебного процесса и на перемене	0 случаев	1
		Сопровождение учащихся в другие учреждения (на мероприятия, конференции, олимпиады, соревнования и др.) по приказу	Обеспечение соблюдения учащимися норм и правил общественного порядка, сохранения жизни и здоровья учащихся	2 (до 10 чел. в пределах города) 3 (свыше 10 чел. в пределах города) 4 (за пределами города)
	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1

	Ведение систем электронных журналов, дневников	Наличие постоянно функционирующих электронных дневников, журналов	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	2
--	--	---	---	---

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	3 за каждый выявленный случай

	поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Составление, редактирование, обновление инструкций, памяток, рабочего материала по действиям при чрезвычайных ситуациях для сотрудников и обучающихся	Наличие инструкций, рабочего материала, памяток. Учет и регистрации в журнале регистрации инструкций	3
		Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	6
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	3
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	1
		Проведение вводного инструктажа по гражданской обороне	Инструктаж с вновь принятыми работниками. Ведение журнала инструктаже	1 (за 1 сотрудника)
		Организация занятий по гражданской обороне	Обучение в течение года сотрудников (отдельными группами) по гражданской обороне в соответствии с программой	3 (за каждую группу)
			Проведение практических занятий с сотрудниками и обучающимися - 2 раза в год	5 (за каждое пр. занятие)

		Проведение и подготовка учебных сборов по военной службе	Организация и проведение учебных сборов по военной службе на муниципальном уровне	6
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения обучающихся, воспитанников	Достижения обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня (очное участие)	Наличие победителей и призеров муниципального уровня	3 (за учащегося) 4 (за команду)
			Наличие победителей и призеров регионального уровня	5 (за учащегося) 6 (за команду)
		Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав. Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы обучающихся и др. материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	5 (за каждый проект, программу)
		Проведение мероприятий (совместные детско-взрослые, акции и др.)	За каждое мероприятие	2
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Организация работы с учащимися	Своевременность постановки на воинский учет учащихся	100% своевременная сдача документов и постановка на воинский учет	2

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	

Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка учителя о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	3 за каждый выявленный случай
Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Свыше 70% 60 - 70% 40 - 50%	8 5 3	

	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	Школьный уровень	2
			Муниципальный уровень	5
			Региональный уровень	10
			Федеральный уровень	15
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или его представление	Класс (группа)	1
			Школьный уровень	2
			Муниципальный уровень	5
			Региональный уровень	10
			Федеральный уровень	15
		Участие в конкурсе проектов	Школьный уровень	2
			Муниципальный уровень	5
			Региональный уровень	10



			Федеральный уровень	15	
		Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	Школьный уровень	2	
			Муниципальный уровень	4	
			Региональный уровень	6	
			Федеральный уровень	8	
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Школьный уровень:	дистантное	3	
			очное	6	
		Муниципальный уровень:	дистантное	5	
			очное	10	
		Региональный уровень:	дистантное	10	
			очное	15	
		Федеральный уровень:	дистантное	15	
			очное	20	
			Наличие победителей и	Школьный уровень	

		призеров	Дистантное (за одного победителя, призера)	1
			Очное (за одного победителя, призера)	2
			Муниципальный уровень:	
			Дистантное (за одного победителя, призера)	2
			Очное (за одного победителя, призера)	4
			Региональный уровень:	
			Дистантное (за одного победителя, призера)	3
			Очное (за одного победителя, призера)	6
			Федеральный уровень:	
			Дистантное (за одного победителя, призера)	4
			Очное (за одного победителя, призера)	8
			<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5	
		Школьное методическое объединение - руководитель объединения - члены объединения	3 2	
		Творческая группа - руководитель группы - члены группы	3 2	

			Член городских комиссий (разовое)	3	
			Проектная команда - руководитель команды - члены команды	3 2	
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации:		
			- аттестационная комиссия	2	
			- экспертная комиссия	2	
			- психолого-педагогический консилиум	2	
			Наставническая работа (сопровождение одного молодого специалиста)	5	
		Методическое сопровождение студентов педагогического колледжа в период реализации практики	Проведение открытых уроков, консультаций по разработке уроков, анализа проведенных студентами уроков	6 (за каждый вид практики)	
		Оформление документации при проведении стартовой и итоговой диагностики в 1-3 классах	Заполнение документации корректно и в срок	2 за класс	
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	1		

		Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	20
			Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	10
			Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8
			Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призер:	
			Муниципальный уровень	2
			Региональный уровень	4
			Федеральный уровень	6
			Победитель:	
			Муниципальный уровень	6

			Региональный уровень	8
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Школьный уровень	2	
		Муниципальный уровень	6	
		Региональный уровень	8	
		Федеральный уровень	10	
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Школьный уровень	8	
		Муниципальный уровень	12	
		Региональный уровень	18	
		Федеральный уровень	20	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	1 за 1 программу	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения. Отчет с фотографиями и отзывами	5	
	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
	Ведение систем	Наличие постоянно	Своевременность обновления, отсутствие замечаний	2

	электронных журналов, дневников	функционирующих электронных дневников, журналов	со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.). Учет будущих первоклассников	5

**2. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда иным педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев	3 за каждый выявленный случай

	<p>обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников</p>		<p>детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»</p>	
	<p>Сопровождение воспитанников в образовательном процессе</p>	<p>Руководство психолого-педагогическом консилиумом (ППК)</p>	<p>Работа ППК в соответствии с планом</p>	<p>5</p>
		<p>Проведение мероприятий для родителей воспитанников</p>	<p>Проведение одного мероприятия</p>	<p>2</p>
<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p>				
	<p>Эффективность методов и способов работы по педагогическому</p>	<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>10</p>

	сопровождению воспитанников		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	8
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	8
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Городской уровень	10
			Краевой уровень	15
			Региональный уровень	20
		Обобщение педагогического опыта (доклад, публикация) на педагогических научно-практических конференциях, педагогических советах, семинарах, круглых столах, ГМО, педагогических чтениях и т. д.	Школьный уровень	5
			Городской уровень	10
			Краевой и Региональный уровень	15
		Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования»),	20



		установленном порядке наградного листа)	Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	
			Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	10
			Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8
			Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5
Организация работы по социальной защите учащихся		Оказание адресной помощи, проведение рейдов в нерабочее время, работа по ВСЕОБУЧУ	Оформленные документы в соответствии с нормативными требованиями	5
		Соблюдение Порядка эксплуатации государственной информационной системы Красноярского края «Единый краевой банк данных о несовершеннолетних и их семьях, находящихся в социально опасном положении»	Внесение сведений в «Единый краевой банк данных о несовершеннолетних и их семьях, находящихся в социально опасном положении»	2

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: воспитатель ГПД	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	3 за каждый выявленный случай

Организация работа с учащимися	Работа с детьми разного возраста и по разным программам обучения	Постоянная работа	5
Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0 правонарушений	1
Привитие норм и правил совместного поведения воспитанников	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0 случаев	3
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Достижения воспитанников	Достижения обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня (очное участие)	Наличие победителей и призеров муниципального уровня	3 (за учащегося) 4 (за команду)
		Наличие победителей и призеров регионального уровня	5 (за учащегося) 6 (за команду)
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0 случаев	5
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Сохранность контингента и количество наполняемой группы	5

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	5
		Участие в конкурсах профмастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: педагог-организатор	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а	3 за каждый выявленный случай

	правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников		также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	
	Руководство проектными и творческими группами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	3
	Организация творческой воспитывающей среды	Проведение мероприятий сверх школьного плана	По факту	3
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения воспитанников	Достижения обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня (очное участие)	Наличие победителей и призеров муниципального уровня	3 (за учащегося) 4 (за команду)
			Наличие победителей и призеров регионального уровня	5 (за учащегося) 6 (за команду)

Интеграция в воспитательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на разных видах учета	Наличие в группах данных обучающихся	Официально зарегистрированное наличие обучающихся (в журнал)	2
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав. Создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	3
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	8
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Городской уровень	5
		Краевой уровень	10
		Региональный уровень	15
	Обобщение педагогического опыта (доклад, публикация) на педагогических научно-практических конференциях, педагогических советах, семинарах, круглых столах, ГМО, педагогических чтениях и т. д.	Школьный уровень	5
		Городской уровень	10
		Краевой и Региональный уровень	15

	Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	20
		Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	10
		Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8
		Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5
	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Участвует в организации и проведении (приказ, план проведения, проект, поручение)	5
		Руководит организацией и проведением мероприятия, отдельной площадкой (приказ, план проведения, проект, поручение)	10

		Создание системы гласности, открытости школы	Подготовка и представление материалов на интернет-сайт	1 (за каждый материал)
			ведение странички ВКонтакте	10

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: педагог-библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным	3 за каждый выявленный случай



	антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников		поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Более 80%	5
	Обеспечение обучающихся школы учебниками	Работа с городским, краевым обменным фондами	Наличие заявок, доставленных учебников	4
	Организация информационно-методической работы (при условии выставления информации на сайт)	Проведение внеклассных мероприятий по популяризации книг среди обучающихся и родителей	Отзыв классного руководителя о проведенном мероприятии	2 (за мероприятие)
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда (2 раза в год)	5

	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть за каждое занятие	1
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть за каждое мероприятие	1
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	3
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень профессионального мастерства		Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
		Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	20
			Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского	10

			края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	
			Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8
			Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель-	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

логопед, учитель-дефектолог	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	3 за каждый выявленный случай
	Работа в психолого-педагогическом консилиуме Учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	5
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	5
9 часов в неделю			7	

	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
Подготовка детей к участию в одном мероприятии			2	
Участие в одном районном, краевом мероприятии			5	
Призовое место в районном, краевом мероприятии			10	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса		Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	8
			65 - 80%	15
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся		50 - 65%	10
			65 - 80%	20
	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 - 10%	20	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	10
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	20
		Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	10
		Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8
		Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: методист	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	3 за каждый выявленный случай

	отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	За 1 программу	1
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80%	5
			100%	10
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	Участник	5
			Призер	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	Разработка социального проекта (написание, участие в конкурсе проектов, участие в проекте)	5
			Разработка и реализация социального проекта (победа в грантовом конкурсе)	10
			Разработка и реализация проекта (согласно стандарта оформления документации, с обучающимися школы)	12



Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	10
		2	20
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	Школьный уровень	2
		Городской уровень	5
		Краевой уровень	10
		Региональный уровень	15
	Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	20
		Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	10
		Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	8

			Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5
--	--	--	---	---

**3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда иным педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Служебная записка сотрудника о выявленных происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них,	3 за каждый выявленный случай

	здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников		законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников оформленная в сроки, указанные в Порядке информирования и организации взаимодействия в МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя Советского Союза В.И. Манкевича»	
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	3
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	1 за одну программу 1 раз в год
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения воспитанников	Достижения обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях различного	Наличие победителей и призеров муниципального уровня	3 (за учащегося)

		уровня (очное участие)		4 (за команду)
			Наличие победителей и призеров регионального уровня	5 (за учащегося) 6 (за команду)
		Организация индивидуальной работы с учащимися с ОВЗ	Проведение занятий (4 раза в месяц) по расписанию	6
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		8
		Городской уровень		5
		Краевой уровень		10
		Региональный уровень		15
	Обобщение педагогического опыта (доклад, публикация) на	Школьный уровень		5
Городской уровень		10		

		педагогических научно-практических конференциях, педагогических советах, семинарах, круглых столах, ГМО, педагогических чтениях и т. д.	Краевой и Региональный уровень	15
		Награждение работников школы (в случае, если факт награждения работника происходит при условии оформленного в установленном порядке наградного листа)	Государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки РФ (звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства просвещения Российской Федерации)	20
			Награды регионального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края, Почетная грамота или Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края)	20
			Награды муниципального уровня (Почетная грамота или Благодарственное письмо Главы города Ачинска, Почетная грамота или Благодарственное письмо Ачинского городского совета депутатов)	10
			Почетная грамота или Благодарственное письмо руководителя управления образования администрации города Ачинска	5
			Степень ответственности при организации и проведении	Участвует в организации и проведении (приказ, план проведения, проект, поручение)

		массового мероприятия	Руководит организацией и проведением мероприятия, отдельной площадкой (приказ, план проведения, проект, поручение)	10
--	--	-----------------------	--	----

**4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работникам учебно-вспомогательного персонала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Инспектор по кадрам, секретарь-машинистка	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	5
		Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	3
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива документов, контрольно-регистрационных карточек	2

		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти, внебюджетные фонды и другие организации (центр занятости, пенсионный фонд, ведение базы КИАСОУ, Госуслуги, Работа, гу)	Наличие ответов на запросы	10
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Организация письменного согласия на обработку персональных данных	3
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	5
		Своевременное доведение информации до сотрудников, согласование приказов	Контроль над получением, исполнением поручений, контрольно-регистрационных карточек	5
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0 конфликтов	1
	Оперативность выполняемой работы 100%	Качественное исполнение документов в установленные	Отсутствие замечаний	10

		сроки		
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение разовых поручений администрации	1 поручение	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения, посетителями школы	Отсутствие замечаний, жалоб	1

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Лаборант	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов оборудованием, отвечающим требованиям правил и норм безопасности	100%	5
	Обеспечение сохранности имущества и его	Замечания по утрате и порче имущества	0 случаев	5



	учет			
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Содержание учебного оборудования для выполнения практической части учебной программы	Своевременное обеспечение материалов для проведения лабораторных занятий	Без замечаний	10
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	5
	Осуществление дополнительных работ	Подъем и перенос, перемещение тяжестей	Исключение необходимости привлечения дополнительных ресурсов	5
		Проведение ремонтных работ в учреждении при полной занятости/ставка	Исключение необходимости привлечения дополнительных ресурсов	20
		Выполнение разовых поручений администрации, не входящих в основные обязанности при служебной необходимости	1 поручение	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Оперативность работ	Своевременная подготовка и сборка дополнительного оборудования для проведения лабораторных работ и практикумов	Своевременно, качественно	5
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	10

	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения (в т.ч. обучающиеся, родители)	Отсутствие жалоб	1
--	--------------------------	---	------------------	---

**5. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда обслуживающего персонала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож (старший), сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0 замечаний	5
	Бесперебойное функционирование систем жизнедеятельности учреждения (водоснабжение, теплоснабжение, электроснабжение)	Выполнение мероприятий по предотвращению затопления подвала	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	10

	Регулировка системы отопления	Наблюдение за системой, своевременное принятие необходимых мер по устранению неполадок, регулировка при смене температуры	15
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	5
Осуществление дополнительных работ	Подъем и перенос, перемещение тяжестей	Исключение необходимости привлечения дополнительных ресурсов	5
	Проведение ремонтных работ в учреждении при полной занятости/ставка	Исключение необходимости привлечения дополнительных ресурсов	30
	Выполнение разовых поручений администрации, не входящих в основные обязанности при служебной необходимости	1 поручение	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	10
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения (в т.ч. обучающиеся, родители)	Отсутствие жалоб	1

	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения во время рабочей смены	Выполнение регламентов в течение смены. В случае аварийной ситуации ответственные действия по отношению к оборудованию и имуществу школы	Минимизация возможных потерь	10
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев во время проведения учебных занятий	0 случаев	5

## Приложение 6

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

### Размер выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Школы	Условия		Число баллов*
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	20
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	20
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	20
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	20

\*Предельное количество баллов на одного работника. На основании ходатайства представителя администрации Школы и/или председателя профсоюзного комитета работников Школы возможно дифференцированное начисление баллов, исходя из значимости выполненной задачи и/или вклада в её решение конкретного работника.

## Приложение 7

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

### Размер и виды персональных выплат заместителям директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»

Виды персональных выплат*	Критерии установления персональной выплаты	Размер персональной выплаты	Период, на который устанавливается выплата	
1. Выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	Заместителям директора Школы за опыт работы по занимаемой должности **:		С момента достижения стажа работы по основной занимаемой должности, необходимого для начисления данной выплаты (с момента присуждения научной степени, получения почетного звания)	
	1.1.	от 1 года до 5 лет		5%
	1.2.	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***		15%
	1.3.	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***		20%
	1.4.	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***		15%
	1.5.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***		20%
	1.6.	от 5 лет до 10 лет		15%
	1.7.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***		25%
	1.8.	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***		30%
	1.9.	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***		25%
	1.10.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***		30%
	1.11.	от 10 лет до 20 лет		25%
	1.12.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;		35%
	1.13.	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***;		40%
	1.14.	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***		35%
1.15.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	40%		

\* Расчет данных персональных выплат производится от оклада (должностного оклада) заместителя руководителя без учета повышающего коэффициента.

\*\* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются, учитывается работа по профилю учреждения.

\*\*\* Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

## Приложение 8

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

### Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»

	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
<b><i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></b>				
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности. Соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	Разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	5%
			Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности участниками образовательного процесса	5%
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб в трудовом коллективе в части учебной деятельности (в том числе в подведомственном коллективе)	5%



		Подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов инструкции по ведению делопроизводства и действующего законодательства. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
		Обеспечение открытости учреждения	Системное сопровождение официального интернет-сайта (разделы по учебной деятельности) и другие образовательные платформы (КИАСУО «Учитель» «Ученик», электронный журнал, РБД, ФИСОКО, ФИСФРДО и др.)	10%
			Положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	5%
			Организация прохождения практики, стажировок, проб для школьников и студентов города мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	5%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися учреждения	0 случаев	5%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся учреждения в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень	20%
		Реализация учреждением образовательных муниципальных, региональных проектов, программ, мероприятий	Муниципальный уровень	15%
			Региональный уровень	20%

		Включенность педагогических работников в реализацию муниципальных, региональных, федеральных проектов, программ мероприятий	5-10% педагогов	10%	
			1-4% педагогов	5%	
	Внедрение и апробация новых организационно-управленческих форм в учебно-методической деятельности учреждения	Реализация наставнической деятельности с педагогами	Организация системы наставничества педагогов учреждения (наличие приказа о наставничестве, анализ деятельности)		10%
			Предъявление педагогического опыта	Обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка, описание и публикация педагогического опыта, статей и т.п.)	Муниципальный уровень
	Региональный и федеральный уровень	15%			
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся учреждения	Качество обученности по результатам итоговых контрольных работ и итоговых аттестаций:			
		свыше 50%		15%	
		49-35%		10%	
		34-30%		3%	
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%		10%	
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%		10%	
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками учреждения стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана		5%	

	Достижения обучающихся, педагогов муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях (по учебной деятельности)	Результативность участия в региональных, федеральных мероприятиях (по учебной деятельности)	Победители, призовые места на муниципальном уровне	5%
			Победители, призовые места на региональном уровне	10%
			Победители, призовые места на федеральном уровне	10%
	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении учебно-методической деятельностью	Организация и проведение своевременных заседаний методических объединений, педагогического совета	Наличие всех необходимых отчетных документов (в месяц проведения заседания)	5%
			Итого:	70%

	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Заместитель директора по воспитательной работе	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности. Соответствие	Разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	5%

		учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности участниками образовательного процесса	5%
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб в трудовом коллективе в части воспитательной деятельности (в том числе в подведомственном коллективе)	5%
		Подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов инструкции по ведению делопроизводства и действующего законодательства. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися учреждения	0 случаев	5%
		Организация внутренних мероприятий и проектов учреждения	Организация и проведение традиционных мероприятий для обучающихся и сотрудников	5%
<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i></b>				
Обеспечение развития учреждения	Реализация муниципальных, региональных проектов, программ, мероприятий, рекомендованных учредителем	Муниципальный уровень	5%	
		Региональный уровень	10%	
	Включенность внешних партнеров, ОО в мероприятия, проекты учреждения	Совместно реализуемые мероприятия в сетевой форме Привлечение дополнительных ресурсов	8% 8%	
<b><i>Выплаты за качество выполняемых работ</i></b>				

	Результативность деятельности учреждения	Организация работы по наполнению информационных ресурсов учреждения	Ведение аккаунтов учреждения в социальных сетях (своевременное обновление контента)	10%
			Системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения (все разделы, кроме разделов по учебной деятельности)	10%
			Положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	5%
			Итого:	70%

	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
<b><i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></b>				
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности. Соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	Разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	5%
			Своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	5%
			Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности участниками образовательного процесса	5%

			Эффективное, рациональное использование запланированных бюджетных средств в рамках обеспечения жизнедеятельности учреждения (своевременное ТМЦ для бесперебойной работы учреждения)	15%
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб в трудовом коллективе в части воспитательной деятельности (в том числе в подведомственном коллективе)	5%
		Подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов инструкции по ведению делопроизводства и действующего законодательства. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Проведение ремонтных работ по учреждению		Ведение качественного надзора текущего ремонта (своевременный мелкий ремонт по зданию)	Ведение журнала работ, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, родителей, обучающихся, сотрудников, учредителя	15%
		Обеспечение бесперебойной работы связи, сети интернет в учреждении. Своевременный ремонт оборудования, заправка картриджей	Ведения журнала работ, ведение журнала заправки картриджей, своевременное устранение неполадок	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

	Сохранность имущества	Качественный учет товара-материальных ценностей, основных средств	Отсутствие замечаний, недостатков, утерь	10%
	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к содержанию учреждения	Качественная организация уборки помещений, прилегающей к зданию территории, обеспечение температурного режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	Отсутствие замечаний, предписаний кураторов территорий от администрации города Ачинска, жалоб сотрудников, родителей, обучающихся, учредителя	10%
	Итого:			70%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

## Приложение 9

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Средняя школа № 13 им. Героя  
Советского Союза В.И. Манкевича»

### Размер выплат по итогам работы заместителям директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 13 имени Героя Советского Союза В.И. Манкевича»

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке*
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	50%
		от 99,1% до 100%	70%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка Школы к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	30%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	70%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

\* Расчет данных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) работника без учета повышающего коэффициента.