

|  |
| --- |
| КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ |
| АДМИНИСТРАЦИЯ ИДРИНСКОГО РАЙОНА |
| П О С Т А Н О В Л Е Н И Е |
| 17.03.2017 |  с.Идринское |  № 109 –п  |

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования в сфере культуры  |

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением районного Совета депутатов от 16.06.2011 № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», руководствуясь статьями 19, 33 Устава Идринского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования в сфере культуры.

2.Считать утратившим силу постановление администрации Идринского района от 20.06.2013 № 196-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района Л.В.Евсеенко.

4.Опубликовать постановление на официальном сайте муниципального образования Идринский муниципальный район (www idra.org.ru).

5. Постановление вступает в силу со дня подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2017 года.

Исполняющий обязанности

главы района А.А. Орешков

|  |  |
| --- | --- |
|  |  Приложение к постановлению администрации района от 17.03.2017 № 109-п |

Примерное положение об оплате труда работников

муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры

### Общие положения

Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 «9-3864 «О системах оплаты труда краевых государственных учреждений», решением районного Совета депутатов от 16.06.2011 № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений».

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением №1 к настоящему Положению.

 2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %, северная надбавка -30 %;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностные оклады), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

###  IV. Выплаты стимулирующего характера

* 1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
	2. Установление стимулирующей надбавки, доплаты осуществляются по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогических работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда педагогических работников на основании представления заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
	3. В Учреждении установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам

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

 4.4.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы

(минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.5. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

Размер выплат по итогам работы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3,4,5 к настоящему Положению.

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

4.6.Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о

стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

* 1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы педагогическим работникам устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

 i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

 i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

* 1. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
	2. Определение количества баллов, устанавливаемых для педагогических работников Учреждения, за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

за интенсивность и высокие результаты; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, представляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

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

VI. Условия оплаты труда

### руководителя Учреждения и его заместителя.

6.1.Заработная плата руководителя учреждения и заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера.

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

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера

 должностного оклада руководителя Учреждения:

- преподаватель

6.3 Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом ОКСМ, являющимся учредителем учреждения и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4 Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией района Приложение № 1.

6.5.Виды выплат компенсационного характера размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения и его заместителя устанавливается в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.6. Размеры окладов заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя Учреждения.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя определяется администрацией Идринского района в размере, не превышающего размера:

Директор – 1,0 включительно;

Заместитель директора – 0,8

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района |

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО

БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ПОВЕДОМСТВЕННОГО ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ

ИДРИНСКОГО РАЙОНА

1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы, руб.  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  |
| 2 квалификационный уровень  | 5044,0  |
| 4 квалификационный уровень  | 6282,0  |

1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | 2857,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень  | 3484,0 |

1. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2454,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района |

Размер персональных выплат

работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | при наличии высшей квалификационной категориипри наличии первой квалификационной категориипри наличии второй квалификационной категории | До 20До 15 До 10 |
| 2 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего и среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора с муниципальным учреждением | 50% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района |

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,

ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ

В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Доплата за работу в ночное время | 35 |
| 2 | Работа в сельской местности | 25 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)  | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | До 20 |
| Создание творческой образовательной среды | До 20 |
| Привлечение дополнительных финансовых средств, повышение имиджа школы | До 20 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущей четверти)  | Освоение и использование современных технических средств | До 20 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | До 20 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущей четверти)  | Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | До 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в образовательной деятельности учреждения  | До 20 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)(по итогам года) | Высокий уровень педагогического мастерства в образовательном процессе (по итогам промежуточной и итоговой аттестации)  | Доводимость до выпуска не менее 80%Отсутствие отсева в младших и старших классах | До 20 |
| качество знаний не менее 80% (по результатам промежуточной аттестации) | До 20 |
| Подготовка выпускников класса к поступлению | До 20 |
| Реализация образовательных программ углубленной подготовки (повышенного уровня) | Количество обучающихся по дополнительным предпрофессиональным программам и программам повышенного уровня обучения | До 20 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7к Примерному положениюоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательногоучреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры, спортаи молодежной политики администрации Идринского района |

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемых, степень самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работ; выплаты за качество выполняемых работ)

педагогическим работникам учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное число баллов | Период на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Педагогические работники | Выплаты за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Преподаватели, концертмейстеры | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | организация методической работы | руководство объединениями преподавателейОбеспечение работы в соответствии с планом работы | 10 | на месяц |
| создание методического обеспечения образовательного процесса | разработка и применение учебных рабочих программ на основе типовых -3 балла | 3 | на месяц |
| разработка и применение учебных рабочих программ, не имеющих типовых аналогов – 7 баллов | 7 |
| создание методических разработок, пособий, имеющих заключение КНУЦКК и других полномочных организаций -8 баллов | 8 (за единицу) |
| создание авторских репертуарных сборников -7 баллов | 7 (за единицу) |
| дидактических материалов, аранжировок, переложений - 2 баллов | 2 (за единицу) |
|  |  | Повышение квалификации | обучение на курсах повышения квалификации - 6 баллов | 6 | на месяц |
| участие в мастер -классах, семинарах (в активной форме) – 5 баллов | 5 (за каждое мероприятие) |
| участие в мастер-классах, семинарах в пассивной форме -2 балла | 2 (за каждое мероприятие) |
| распространение и обобщение собственного педагогического опыта | участие в конкурсах профессионального мастерства – 8 баллов | 8 | на месяц |
| исполнительская (концертная, выставочная) деятельность -1-2 балла | 2 (за каждое выступление0 |
| проведение мастер-классов, открытых уроков -3 баллов | 3 (за каждое мероприятие) |
| выступление с докладом на зональных педагогических чтениях-5 баллов | 5 (за одно выступление) |
| выступление с докладом на педагогическом, методическом совете -1 балл |
|  | Создание творческой образовательной среды | За организацию интересной и эффективной, внеклассной и внешкольной воспитательной работы с учащимися и родителями | Проведение открытых школьных мероприятий – 5 баллов, | 5 (за одно мероприятие) | на месяц |
| Участие в открытых мероприятиях – 2 балла, | 2 (за одно мероприятие) |
| Проведение тематических классных часов, концертов – 2 балла | 2 (за одно мероприятие) |
| Посещение с учащимися концертов, выставок -1 балла | 1 (за одно мероприятие) |
| Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (родительские собрания, анкетирования, мониторинг) – 1балла  | 1 (за одно мероприятие) |
|  | Привлечение дополнительных финансовых средств, повышение имиджа школы |  Проектная деятельность и руководство творческими коллективами | Участие в разработке проектов -10 баллов | 10  | на месяц |
| Руководство творческими коллективами – 5 баллов | 5 (за один коллектив) |
|  |  |  |  |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числаОт 50% до 100% -5 балловОт 40% до 49% - 4 баллаОт 30 до 39% - 3 баллаОт 20 до 29 %- -2 баллаОт 10 до 19% - 1 балл | 5 | на месяц (по итогам четверти) |
|  | Освоение и использование современных технических средств | Внедрение современных средств обучения в образовательном процессе | использование в работе компьютерных и других электронных средств обученияот 2 до 10 баллов | 10 | на месяц |
|  | Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | Выполнение обязанностей классного руководителя | От 6 учащихся в классе – 2 баллаОт 20 учащихся в классе – 3 балла | 3 | на месяц |
|  | Работа со СМИ и сайтом Учреждения | Опубликованная информация в СМИ – от 2 до 5 баллов | 5 (за единицу) | на месяц |
| Размещение информации на Сайте Учреждения – от 2до 5 баллов | 5 (за единицу) |
|  | Работа по развитию учебных кабинетов | Наглядное оформление кабинета от 1 балла до 5 баллов | 5 | на месяц |
|  | Участие в работе комиссий (приемной,экзаменационной |  |  |  |
|  | достижение конкретно измеримых положительных результатов в образовательной деятельности учреждения  | Достижения обучающихсяв конкурсахразличного уровня | Подготовка лауреатов и дипломантов:лауреатов международных и всероссийских конкурсовдипломантов – 6 баллов;  | 6 (за одного учащегося, коллектив) | на месяц (на основании документально подтвержденного участия) |
| международных и всероссийских конкурсов – 5 баллов; | 5 (за одного учащегося, коллектив) |
| лауреатов межрегиональных, региональных и краевых конкурсов – 5 баллов; | 5 (за одного учащегося, коллектив) |
| лауреатов межрегиональных, региональных и краевыхконкурсов – 4 балла | 4 (за одного учащегося, коллектив) |
| лауреатов районных конкурсов – 4 балла; | 4 (за одного учащегося, коллектив) |
| дипломантов районных конкурсов – 3 балла | 3 (за одного учащегося, коллектив) |
| участников конкурсов различного уровня – 1 балл | 1 (за одного учащегося, коллектив) |
|  | выплаты за качество выполняемых работ |
|  | Высокий уровень педагогического мастерства в образовательном процессе | Сохранение контингента обучающихся в классе и доводимость до выпуска | Отсутствие отсева, исключая случаи смены места жительства - 8 балловСохранение контингента учащихся старших классов-6 баллов | 8 | на месяц ( по окончанию четверти) |
| Доводимость до выпуска 100% -20 баллов90% -15 баллов80 % - 10 баллов | 20 | на месяц (по итогам года) |
|  |  | Подготовка выпускников класса к поступлению в профильные образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования | Поступление 2 и более выпускников класса - 7 балловПоступление 1 выпускника- 6 баллов | 7 | на месяц (на основании справки)) |
|  |  | качество подготовки учащихся  | Доля учащихся в классе, обучающихся на «4» и «5» по результатам промежуточной и итоговой аттестации от 80 до 100 % - 3 балловот 60 до 80 % -2 баллаот 45до 60 % - 1 балла | 3 | на месяц (по итогам четверти) |
|  | Реализация образовательных программ углубленной подготовки (повышенного уровня) | Количество обучающихся по дополнительным предпрофессиональным программам, программам повышенного уровня обучения и ранней профессиональной ориентации | За каждого обучающегося – 1 балл, класс -3 балла | 15 | на месяц |