

СОГЛАСОВАНО

Руководитель МКУ «Управление
образования»



Е.К. Бурбукина

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

« » 2021



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

Подгосовской СОШ № 46



В.К. Павлова

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

« » 2021



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профессиональной организации

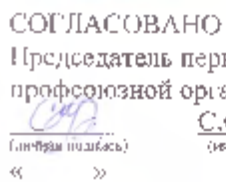


С.Ф. Урбан

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

« » 2021



Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Подгосовская средняя общеобразовательная школа № 46 имени

В.П.Астафьева» (с 01 сентября 2021 года)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Подтесовской СОШ № 46 (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 г № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (в редакции от 19.12.2017 г № 4-1270), Постановления администрации Енисейского района Красноярского края от 22.10.2013 № 1161-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района» (в ред. от 22.10.2019 г № 813-п) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБОУ Подтесовская СОШ № 46 (далее - школа)

1.2. Система оплаты труда работников школы (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются директором школы 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), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников школы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности.

Должность работника	% доплаты
1. Учитель химии	8,4 % (от нагрузки)
2. Учитель технологии	12% (от нагрузки)
3. Учитель информатики и ИКТ	12% (от нагрузки)
4. Лаборант	12% (от оклада)
5 Ведущий специалист по кадрам	12 % (от оклада)
6. Техник - программист	12 % (от оклада)
7. Заведующий производством (шеф- повар)	12% (от оклада)
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12% (от оклада)
9. Уборщик служебных помещений	12% (от оклада)
10. Подсобный рабочий	12% (от оклада)
11. Повар	12 % (от оклада)
12. Кладовщик	12% (от оклада)
13. Водитель, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся	12 % (от оклада)
14. Дворник	12 % (от оклада)

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

- работникам школы, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам школы, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания 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) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) выплаты по итогам работы;

д) премиальные выплаты по итогам работы;

е) выплата в размере 10% за присвоение звания « Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013года № 30- 387 р «Об утверждении Положения о звании « Почетный работник образования Енисейского района» в редакции от 29.10.2015 г. № 2-14 р

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10. настоящей статьи. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

Персональная выплата, именуемая районной выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (школы).

4.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтных объектов; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы; достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам школы устанавливается в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

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

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

Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы и ее состав утверждаются приказом директора школы. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета школы.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом директора и доводится до сведения коллектива.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами и выделяется в ПФХД школы (плане финансово – хозяйственной деятельности).

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

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором школы ежемесячно, ежеквартально или на год.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) школа применяет балльную оценку

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику школы в плановый период;

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\text{SUM } B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам школы в плановый период;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора, в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц школы, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора школы, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться школой на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете школы по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию школы;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников школы на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников школы в плановом периоде согласно плану, утвержденному в школе;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников школы, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 6* к настоящему Положению.

При экономии данная сумма распределяется на всех работников школы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10. настоящего раздела.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных школой в установленном порядке на оплату труда работников.

4.9. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам школы, 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 школы за соответствующий период времени.

Работникам школы, 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 школы 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 школы времени, и величиной заработной платы конкретного работника школы за соответствующий период времени».

4.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 21834,00рубля.

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

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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 условиями.

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 условиями.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#) настоящего раздела.

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

5.5. Молодому специалисту (специалист в возрасте до 35 лет), впервые окончившему одно из учебных заведений высшего или среднего профессионального образования, который приступил к работе в соответствующем муниципальном бюджетном образовательном учреждении района в течение одного года, следующего за годом, в котором получен диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании (далее – специалист) и заключившему трудовой договор на срок не менее 5 лет с муниципальным бюджетным образовательным учреждением, находящимся на территории Енисейского района производится единовременная выплата на хозяйственное обзаведение в размере трех должностных окладов по состоянию на день обращения согласно Порядку единовременной выплаты на хозяйственное обзаведение специалистам, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные образовательные учреждения Енисейского района, утвержденного постановлением администрации Енисейского района от 13.09.2019 г. № 697 – п

6. Условия оплаты труда директора и заместителей директора школы

6.1. Оплата труда директора и заместителей директора школы осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом

отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с *приложением № 3* к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются директором школы на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора школы без учета увеличения должностного оклада директора при наличии квалификационной категории.

6.3. Группа по оплате труда директора школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с *приложением № 4к* Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа по оплате труда директору школы устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября года, предшествующего планируемому, и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.

За директором школы, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6.4. Предельное количество должностного оклада директора школы, учитываемое при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями проводится в соответствии с *приложением № 6к* Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору школы может направляться на стимулирование труда работников школы.

6.5. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

6.6. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат директору школы осуществляется ежемесячно, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной МКУ «Управление образования» (далее – комиссия).

6.7. МКУ «Управление образования» представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.8. Директор школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.9. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов

комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола

комиссии МКУ «Управление образования» издает приказ об установлении

стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

В случае наложения на директора школы в отчетный период дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

6.10. Директору школы и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы;

выплата в размере 10 % за присвоение звания «Почётный работник образования Енисейского района».

6.11. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школ для заместителей директора и директора школы устанавливаются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора школы и приказом руководителя МКУ «Управление образования».

6.12. Персональные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы заместителям директора в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

6.13. Размер выплат по итогам работы директору и его заместителям определяется согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

6.14. Персональные выплаты директору школы устанавливаются по решению МКУ «Управление образования» на срок не более 1 года и определяется согласно **приложению № 10** к настоящему Положению.

Персональные выплаты устанавливаются директору в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

6.15. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера директору школы с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору школы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных школой от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением, от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от	доля доходов учреждения от	от 1% до 15,9%	0,5
	приносящей доход	от 16% до 25,9%	1,0

приносящей доход деятельности	деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания		
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

7. 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.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам

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

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

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

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

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

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

C_u – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам

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

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

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 310, \text{ где}$$

Ср – 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.

8. Заключительное положение

1. Настоящее Положение вводится в действие с 01 сентября 2020 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Подтесовской СОШ № 46

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития
Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Наименование должностей		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	5592,0
		при наличии высшего профессионального образования	6365,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	5853,0
		при наличии высшего профессионального образования	6660,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; воспитатель ГПД; методист; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6411,0
		при наличии высшего профессионального образования	7302,0
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	7016,0
		при наличии высшего профессионального образования	7994,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения		8565,00

2. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №
247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада
-------------------------	-------------------------	---------------------------

		(должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; делопроизводитель-секретарь; секретарь	3409,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник - программист	3 783,0
2 квалификационный уровень	техник – программист II категории	4157,0
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); техник-программист I категории	4567,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер – программист специалист по кадрам	4157,0
4 квалификационный уровень	ведущий специалист по кадрам	6027,0

3. Профессиональные квалификационные группы

«Общепромышленных профессий рабочих», утвержденные приказом

Минздравоохранения Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кладовщик; повар (2, 3 разряда по ТС); подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда по ТС); сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	2928,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (4, 5 разряда по ТС); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС);	3409,0
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (6,7 разряда по ТС); повар (6 разряда по ТС);	4157,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса (занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников))	5502,0

Повышающие коэффициенты

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательного учреждения	

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:
если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения»;
Приложение № 3

к Положению об оплате труда
работников МБОУ Подтесовская СОШ № 46

**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.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
5.	за ненормированный рабочий день	15

<*> 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.

Размер персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1. За опыт работы в занимаемой должности: <*>		
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2. За сложность, напряженность и особый режим работы:		

2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.5	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более.

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам школы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15 баллов
		95% выделенного объема средств	20 баллов
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	15 баллов
	Капитальный ремонт		20 баллов
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	30 баллов
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	15 баллов
	Составление и ведение табеля учета рабочего времени	Своевременное предоставление документов, отсутствие замечаний	10 баллов
	Составление и корректировка расписания уроков	Своевременное предоставление документов, отсутствие замечаний	15 баллов
	Сопровождение региональных площадок	Работа по плану	15 баллов
	Сопровождение ЕГЭ, ОГЭ, руководителю, техническому специалисту	Работа по плану	50 баллов
	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих доплат (кроме руководителей МО)	Работа по плану	5 баллов
	Ведение протоколов педсоветов, рабочих совещаний, комиссий	Работа по плану	10 баллов

Ведение документации по ОТ и ТБ, ПБ, БДД, ПДДТТ	Ответственные по ОТ и ТБ, ПБ, БДД, ПДДТТ, работа по плану	10 баллов
Ведение документации по подвозу	Путевые листы, расчет топлива, выпуск школьного автобуса на линию, питание подвозимых детей	30 баллов 10 баллов
Работа в профкоме	Работа по плану	10 баллов
Работа с документооборотом школы	Характеристики учащихся выпускных классов, призывников, военнообязанных	1 балл за каждую характеристику
Ведение документации по питанию	Полнота и соответствие нормативным документам	1 балл – до 10 учащихся, 2 балла – свыше 10 учащихся
Составление мониторингов, их анализ	Составление, проведение и анализ районных, краевых мониторингов	3 балла
Проведение, обработка результатов предметных турниров, конкурсов, рекомендованных МКУ «Управление образования»	Составление, проведение, анализ	3 балла
Оперативность	Предоставление запрашиваемой информации в срок	10 баллов

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

	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1. Выплаты педагогическому персоналу: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Успешность учебной работы	Динамика качества обученности обучающихся по четвертям или полугодиям	Повышение качества обученности (по итогам полугодия, года от 3 % - 10 %)	5	на месяц
		Стабильность качества обученности (сохранение процента качества обученности по итогам полугодия, года)	2	на месяц
	Качество успеваемости (ККР, ОГЭ, ЕГЭ)	Выше показателя по муниципальному образованию, на уровне среднего показателя по краю	3	на год
		За лучший результат ЕГЭ в районе (70 – 80 баллов и выше)	10 за каждый результат	1 раз в год
	Результативность по итогам проведенных школьных и муниципальных мониторингов (с присутствием независимой комиссии)	Успешность – 100 %, качество больше среднего показателя	3 – школьный уровень	на месяц
			5 – муниципальный уровень	
7 – краевой уровень				
Качество участия в школьной спортивной лиге	1 общекомандное место за соревнование ШСЛ на муниципальном уровне	5	на месяц	
1.2. Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении (по итогам полугодия, года)	2 за каждого учащегося	на месяц

	Индивидуальное сопровождение талантливых детей	Подготовка талантливых детей к олимпиадам, НПК, смотрам, конкурсам, фестивалям, соревнованиям (ИОП)	2 за каждого учащегося	на месяц	
	Проведение предметных консультаций	Подготовка учащихся к ККР, ОГЭ, ЕГЭ с января месяца, по графику: до 10 учащихся от 11 до 30 учащихся свыше 30 учащихся	2 4 6	на месяц	
1.3. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов: проектными командами, творческими группами (школьного и районного уровня), участие в их работе	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы национальных (НП), региональных проектов (РП)	Руководство НП -10, участие - 7; руководство РП - 8, участие - 6	на месяц	
		Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы проектных команд, творческих групп школьного и районного уровня	5 – руководство, участие: ПК – 5, ТГ-4	на месяц	
1.4. Результаты участия одарённых детей в образовательном процессе	Результаты участия в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и спортивных соревнованиях	За каждого учащегося	Призер	Победитель	на месяц
		Уровень ОУ	2	3	
		Уровень муниципалитета	5	6	
		Уровень региона	7	8	
	Уровень России	9	10		
	Результаты участия в дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, соревнованиях и т.д.	Уровень муниципалитета до 5 учащихся	1	2	
		от 5 до 10 учащихся	2	3	
от 10 учащихся и больше		3	4		
Уровень региона до 5 учащихся	от 5 до 10 учащихся	2	3		
	от 5 до 10 учащихся	3	4		
	от 10 учащихся и больше	4	5		
Уровень России до 5 учащихся	от 5 до 10 учащихся	3	4		
	от 5 до 10 учащихся	4	5		
	от 10 учащихся и больше	5	6		
Результаты участия в спортивных соревнованиях	Уровень муниципальный Региональный уровень	1 22	2 3	по факту	
1.5. Психолого – педагогическое сопровождение образовательного процесса	Проведение мероприятий для родителей и обучающихся (общешкольное родительское собрания, тренинг, лекторий)	Проведение одного мероприятия	3	на месяц	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе психолога – медико – педагогическом консилиуме, подготовка документации	Работа шМППк, ПМПК, ПДН в соответствии с планом	5	на месяц	
	Проведение профориентационной работы с учащимися	Положительные результаты работы (выбор профильных предметов)	10 баллов	по факту	

	Динамика результатов коррекционной работы над устной речью учащихся	Положительные результаты	10 баллов	по факту
	Динамика результатов коррекционной работы над письменной речью учащихся	Положительные результаты	10 баллов	по факту
	Посещение семей совместно с ОДН	Акт	2 балла	на месяц
	Работа с КДН (разработка и координирование межведомственной ИПР, для СОП)	Положительная динамика результативности (отслеживание движения учащегося в соответствии с программой)	2 балла	на месяц
	Оформление и ежемесячное обновление информационных стендов по профилактике правонарушений, защите прав ребёнка	Наличие и регулярное обновление стенда	3 балла	на месяц
	Организация работы службы психолога – педагогического сопровождения обучающихся: снятие с учёта детей, стоящих на учёте в КДН, ПДН	Наличие необходимой документации	2 балла за учащегося	на месяц
	Активность при пополнении школьного сайта	Грамотно оформленная в электронном виде информационная заметка, статья о каком – либо событии, достижении)	1 балл за единицу	по факту
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста (на основании справки зам. по УВР)	5 баллов	на месяц
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению (педагог – библиотекарь)	Более 40 % Более 50 %	4 балла 5 баллов	на месяц
	Удовлетворительное состояние библиотечного фонда	Систематический ремонт литературы, учебников	5 баллов	на месяц
	Оформление тематической выставки (педагог – библиотекарь)	По плану	2 балла	на месяц
	Использование информационных технологий, ЦОРов при подготовке материалов для читателей	Пополнение методической копилки	5 баллов	на месяц
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной и	Участие	5 баллов	на месяц

	воспитательной деятельностью				
	Разработка проекта, направленного на развитие библиотеки	По плану	10 баллов	на месяц	
	Высокий уровень проведения инвентаризации, качественная подготовка отчетов и ведение документации	По факту	5 баллов	2 раза в год	
	Оформление тематических стендов (выставки) педагогами	По плану	5 баллов	на месяц	
2.2 Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Проведение предметных декад, внеклассной работы по предмету, экскурсий, недели детской книги	Отчет о проведенных мероприятиях (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы)	6 баллов	на месяц	
	Организация предметно – пространственной среды	Проведение мероприятий в рамках предметной декады	2 балла за каждое мероприятие	на месяц	
	Проведение мероприятий во внеурочное время	В соответствии с планом, предоставление отчета на школьный сайт	4 за каждое мероприятие на уровне школы	на месяц	
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами ОУ	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): 1 Призёр Уровни: Район Регион Россия 2 Победитель Уровни: Район Регион Россия	за каждое		на месяц
			очное	дистанционно	
	Обобщение и / или тиражирование педагогического опыта	Наличие методических публикаций в изданиях, сайтах предметного содержания Уровни: 2. ОУ (сайт) 3. Район 4. Регион 5. Россия	статья	методическая разработка	
				2	
			3	2	
			4	3	
			5	4	

		Проведение мастер-классов, докладов, открытых уроков	открытый урок	мастер – класс, доклад	
		Уровни 6. ОУ 7. Район 8. Регион 9. Россия	4 5 6 8	3 4 5 6	
		Подготовка и проведение педагогического совета ОУ	1 доклад	2 мастер-класс	
	Создание и реализация социальных проектов, программ	Наличие программы	5 баллов		по факту
	Достижения обучающихся в социально значимых проектах, агитбригадах, конкурсах творческих работ	Наличие результата	5 баллов		по факту
3.2. Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся дистанционного обучения	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте ОУ, реализующего программы дистанционного обучения	1 балл за одного обучающегося		на месяц
3.3. Углублённое преподавание предмета	Преподавание на профильном уровне	Реализация углубленных программ обучения	3 балла		на месяц
3.4. Организация функционирования сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Кураторство сайта	Своевременность обновления сайта, отсутствие замечаний, соответствие Закону об образовании	3 балла		на месяц
	Кураторство электронных журналов	Своевременность обновления данных, отсутствие замечаний	5 баллов		
	Кураторство базы данных КИАСУО	Своевременность обновления данных, отсутствие замечаний	20 баллов		
	Заполнение базы данных КИАСУО классными руководителями	Своевременность заполнения, отсутствие замечаний	3 балла		1 раз в четверть
	База данных РБД	Своевременность заполнения, отсутствие замечаний	15 баллов		на месяц
	Ведение других баз автоматизированного сбора информации (ФИС ФРДО, «Одаренные дети Красноярья» и др.)	Своевременность заполнения, отсутствие замечаний	10 баллов		по факту
	Заполнение базы данных учителями при сопровождении учащихся, принимающих участие в	Своевременность заполнения, отсутствие замечаний	10 баллов		1 раз в четверть

	дистанционных площадках всероссийского, краевого, регионального уровня (Учи.гу; Виртуальная школа, Фоксфорд и др.)			
3.5. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми, обучающимися по адаптированным программам	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей, обучающихся по адаптированным программам, включенных в общешкольные и внешкольные мероприятия	1 балл за каждого ученика	на месяц
3.6. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах для педагогических работников (спартакиада работников образования, творческие встречи педагогических работников)	Степень участия	3 балла	на месяц
	Руководство детскими объединениями	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работ	10 баллов	на месяц
	Проведение творческого отчета по теме самообразования, смотр кабинетов	Отчет по теме самообразования в соответствии положения, представление портфолио	5 баллов	на месяц
	Организация выездных мероприятий	Степень участия	3 балла	на месяц
3.7. Работа с семьями	Проведение мероприятий для родителей, детей рамках школы	Тематические собрания, совместные занятия, развлечения (каждое мероприятие)	3 балла	на месяц
		Организация и проведение тематических праздников (за каждое)	3 балла	на месяц
3.8.	Оперативность	Предоставление запрашиваемой информации в срок	10 баллов	на месяц

1. Выплаты педагогам дополнительного образования, инструкторам ФСК: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Организация образовательного процесса в объединениях дополнительного образования	Индивидуальное сопровождение талантливых детей	Подготовка талантливых детей к олимпиадам, НПК, смотрам конкурсам, фестивалям, соревнованиям	1 балл за каждого учащегося	на месяц	
1.2. Обеспечение методического уровня организации ДО	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы (проектных команд, творческих групп, методических объединений)	5 баллов	на месяц	
1.3. Результаты участия одарённых детей в образовательном процессе	Результаты участия в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.	За каждого учащегося	призер	победитель	на месяц
		Уровень ОУ	2	3	
		Уровень муниципалитета	5	6	
		Уровень региона	7	8	
	Результаты участия в дистанционных конкурсах, конференциях, турнирах, соревнованиях и т.д.	Уровень муниципалитета до 5 учащихся от 5 до 10 учащихся от 10 учащихся и больше	1	2	
			2	3	
			3	4	
		Уровень региона до 5 учащихся от 5 до 10 учащихся от 10 учащихся и больше	2	3	
			3	4	
			4	5	
Уровень России до 5 учащихся от 5 до 10 учащихся от 10 учащихся и больше	3	4			
	4	5			
	5	6			
Результаты участия в спортивных соревнованиях	Уровень муниципальный Региональный уровень	1 2	2 3		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Выстраивание образовательного процесса ДО в соответствии с программой	Проведение недель ДО, открытых мероприятий, экскурсий, спортивно-массовых мероприятий и т.д.	Отчет о проведенных мероприятиях (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы)	5 баллов	на месяц	

2.2	Осуществление дополнительных работ	Составление табеля учета рабочего времени, корректировка расписания занятий объединений ДО.	10 баллов	на месяц			
3. Выплаты за качество выполняемых работ							
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации дополнительного образования	Предъявление опыта организации дополнительного образования за пределами ОУ	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): <i>3 Призёр</i> Уровни: Район Регион Россия <i>4 Победитель</i> Уровни: Район Регион Россия	за каждое		на месяц		
			очное	дис тан цио нно			
			2	1			
			3	2			
	Обобщение и / или тиражирование педагогического опыта	Наличие методических публикаций в изданиях, сайтах предметного содержания Уровни 10. ОУ (сайт) 11. Район 12. Регион 13. Россия	статья	мет од. раз раб	на месяц		
						2	1
						3	2
						4	3
						5	4
						Проведение мастер-классов, докладов, открытых занятий Уровни 14. ОУ 15. Район 16. Регион 17. Россия	Откры тое зани тие
4	3						
5	4						
6	5						
3.2. Высокий уровень педагогического мастерства при организации ДО	Участие в конкурсах для педагогических работников (спартакиада работников образования, творческие встречи педагогических работников)	Степень участия	3 балла	на месяц			
	Проведение творческого отчета по теме самообразования	Отчет по теме самообразования в соответствии положению	5 баллов	на месяц			

	Организация выездных мероприятий	Степень участия	3 балла	на месяц
3.3. Работа с семьями	Проведение мероприятий для родителей, детей рамках школы	Тематические собрания, совместные занятия (каждое мероприятие)	3 балла	на месяц
		Организация и проведения тематических праздников (за каждое)	3 балла	на месяц

Выплаты ведущему специалисту по кадрам, лаборанту, технику- программисту

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

Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100% соответствие нормам действующего законодательства	15 баллов	на месяц
---	--	--	-----------	----------

Выплаты за интенсивность и высокие результаты

Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	5 баллов	на месяц
Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	5 баллов	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10 баллов	на месяц
	Организация работы уроков с компьютерной поддержкой, копирование и тиражирование раздаточных материалов, поддержание порядка в кабинете ИКТ	Стабильно	5 баллов	на месяц
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10 баллов	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию, ведение архива	Своевременно, качественно	20 баллов	на месяц

Выплаты за качество выполняемых работ				
Подготовка и обслуживание работы педсоветов, семинаров, совещаний и конференций, воспитательных мероприятий	Качественная организация работы и обслуживание на высоком уровне	Отсутствие замечаний	10 баллов	на месяц
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	Отсутствие замечаний	3 балла	на месяц
	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	Отсутствия замечаний	2 балла	на месяц
	Своевременное списание и уничтожение документов	Отсутствия замечаний	1 балл	на месяц
	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5 баллов	на месяц
<u>Выплаты заведующей производством (шеф – повару), повару, кладовщику, подсобному рабочему (при наличии экономии ФЗП)</u>				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	10 баллов	на квартал
		Устранение предписаний в установленные сроки	7 баллов	на месяц
Осуществление дополнительной работы	Наличие дополнительной работы	Активность, инициативность	20 баллов	на месяц
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещения и территории кухни	Отсутствие замечаний медсестры и администрации	5 баллов	на месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Снижение уровня заболеваемости обучающихся и воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	5 баллов	на месяц
Обработка сырья	Отсутствие порчи продукции	0	5 баллов	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие нарушений со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	5	месяц
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний	5 баллов	по итогам ревизии
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	10 баллов	на месяц
<u>Выплаты дворнику, гардеробщику, рабочему по обслуживанию здания, уборщику служебных помещений, вахтёру (при наличии экономии ФЭП)</u>				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, жалоб участников образовательного процесса	0	10 баллов	на месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утере и порче имущества	0	10 баллов	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, работ по устранению аварийной и внеплановой ситуации, погрузочно – разгрузочные работы	Своевременно и качественно	30 баллов	на месяц
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого объекта школы	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10 баллов	на месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	2 балла	на месяц
Высокий уровень выполненных работ	Наличие замечаний при приемке работы	0	5 баллов	на месяц

Инициативность в работе по благоустройству территории и зданий	Озеленение, оформление	наличие	20 баллов	на месяц
Высокий уровень выполненных работ по ликвидации аварийных ситуации	Наличие замечаний при приемке работы	0	5 баллов	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Дополнительный объем стирки	В срок, отсутствие замечаний	10 баллов	на месяц
	Отсутствие нарушений со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	5 баллов	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качественные результаты труда (высокое качество уборки, организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений, оборудования).	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний	5 баллов	на месяц
	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояние помещений	0	5 баллов	на месяц
	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Без замечаний	5 баллов	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	6 баллов	на месяц
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10 баллов	на месяц
Выполнение несвойственных работ	Уборка прилегающей территории от снега	Подход к школе и вспомогательным помещениям	10 баллов	на месяц

<u>Выплаты водителю школьного автобуса</u>				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, жалоб участников образовательного процесса	0	20 баллов	на месяц
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Отсутствие замечаний надзорных органов, жалоб участников образовательного процесса	0	10 баллов	на месяц
Обеспечение безопасности перевозки детей	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Своевременно и качественно	10 баллов	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, работ по устранению аварийной и внеплановой ситуации, погрузочно – разгрузочные работы	Своевременно и качественно	30 баллов	на месяц
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого объекта школы	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10 баллов	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень выполненных работ по ликвидации аварийных ситуации	Отсутствие ДТП, замечаний	уменьшилось 0	3 балла 10 баллов	на месяц
	Количество замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта	0	10 баллов	на месяц

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Подтесовская
СОШ № 46

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей директора, руководителя структурного подразделения и директора школы

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждений	Условия		Предел ный размер выплат к окладу, (должно стному окладу), ставке зарботн ой платы<*< > 5
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель директора, руководитель структурного подразделения и директор школы	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Взаимодействие (сотрудничество) с общественными организациями, клубами, учреждениями различных ведомств по организации образовательного процесса	Наличие и реализация соглашений о взаимодействии (сотрудничестве)	1 %
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	Отсутствие травматизма, несчастных случаев среди учащихся и воспитанников во время образовательно-воспитательного процесса	1%
		Организация обеспечения учащихся горячим питанием	Охват учащихся горячим питанием: не менее 98 %	1 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечения качества образования	Показатели качества по результатам четверти, учебного года, муниципальных контрольных срезов, итоговой аттестации выпускников, итоговых контрольных работ	<p>Результативность по итогам ККР. ВПР: средний бал больше среднего краевого показателя</p> <p>Результативность по итогам ГИА (9 кл.): успеваемость - 100%, качество больше среднего краевого показателя по русскому языку по математике.</p> <p>Результативность по итогам ЕГЭ (11 кл.): средний бал больше среднего краевого показателя по русскому языку по математике.</p> <p>4. Наличие медалистов (за одного учащегося)</p>	<p>2 %</p> <p>2 %</p> <p>2 %</p> <p>2 %</p> <p>2 %</p>
Обеспечение развития учреждения	<p>Организация участия педагогов, в очных конкурсах, мероприятиях, соревнованиях</p> <p>Организация участия обучающихся, в очных конкурсах, олимпиадах, мероприятиях, соревнованиях</p>	<p>наличие победителей и призеров:</p> <p>всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>муниципальный уровень</p> <p>(за каждый конкурс, мероприятие)</p> <p>наличие победителей и призеров:</p> <p>всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>10 %</p> <p>3 %</p> <p>2 %</p> <p>10 %</p> <p>3 %</p>

		уровень муниципальный уровень (за каждый конкурс, мероприятие)	2 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан	0	1 %
	Качественное руководство деятельностью РМО педагогическими работниками учреждения	За методическое мероприятие, проведенное руководителем РМО, для педагогов района на высоком уровне	1 %
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	2 %
		Предоставление платных образовательных услуг	1 %
	Исполнительская дисциплина	Исполнение мероприятий ежемесячных планов работы, приказов, отчетов, писемМКУ «Управление образования».	3 % за каждое
Повышение имиджа учреждения	Наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок, специализированных классов, школа-пилот по реализации национальных проектов	федеральный уровень	10 %
		региональный уровень	3 %
		муниципальный уровень	2 %
		уровень специализированн ый класс, классы с профильным, углубленным обучением	2 %
	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях и т.п.	Выступления (публикации)	1 %

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Подтесовская СОШ № 46

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для
руководителей, заместителей руководителей и руководителя структурного
подразделения общеобразовательных учреждений

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	ИНДИКАТОР	КОЛ-ВО БАЛЛОВ*	ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ	ПЕРИОД УСТАНОВЛЕНИЯ БАЛЛОВ
1. УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ				
1.НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ ОУ	1. Наличие в ОУ порядка (положения), определяющего единые требования к оформлению внутренней документации (приказы, локальные акты, письма)	Нет -0 Да- 5	При сдаче отчетов на начало учебного года (корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)	Учебный год
	2. Наличие и ведение в образовательной организации журнала регистрации входящей и исходящей документации	Нет -0 Да- 5		
2.ФОРМИРОВАНИЕ ВНУТРЕННЕГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА, ЭФФЕКТИВНЫХ КАНАЛОВ КОММУНИКАЦИИ И СИСТЕМЫ ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ, ВКЛЮЧАЯ ДОКУМЕНТООБОРОТ	1. Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений о зачислении в школу, об отчислении из школы, согласие родителей (законных представителей) на обработку персональных данных обучающегося, заявления на аттестацию педагога, заявление о приеме на работу)	Нет -0 Да –10 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал
3.УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ В ЦЕЛЯХ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	1. Наличие открытой и общедоступной актуальной информации на сайте ОУ: Устав образовательной организации (в виде копии). Лицензия на осуществление образовательной деятельности (с приложениями) (в виде копии). Свидетельство о государственной аккредитации (с приложениями) (в виде копии). План финансово-хозяйственной деятельности (в виде копии). Локальные нормативные акты, предусмотренные частью 2 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», правила внутреннего распорядка обучающихся, правила внутреннего трудового распорядка и коллективного договора.	Нет- 0 Да – 30 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал

	ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ.			
	ИТОГО	50		
2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ				
1. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ, В Т.Ч. СТИМУЛИРОВАНИЕ	1. УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗАМЕСТИТЕЛИ ДИРЕКТОРА): • ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ (СПЕЦИАЛИТЕТ/МАГИСТРАТУРА) • ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ; • ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ПРОФИЛЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕ РЕЖЕ ОДНОГО РАЗА В ТРИ ГОДА; • НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ СТАЖА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ	МАКС.- 5 1 1 2 1	КОПИИ ДОКУМЕНТОВ	УЧЕБНЫЙ ГОД
	2. ДОЛЯ ПЕДАГОГОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ДАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ 5 ДО 25 ЛЕТ	МЕНЕЕ 80 % - 0 80 % И БОЛЕЕ- 10	ОТЧЕТ ОУ НА НАЧАЛО УЧЕБНОГО ГОДА	УЧЕБНЫЙ ГОД
	3. НАЛИЧИЕ БАНКА ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПЕДАГОГОВ (РАЗМЕЩЕН НА САЙТЕ ОУ В ТЕКУЩЕМ ГОДУ): • ВКЛЮЧЕННЫЕ В РЕГИОНАЛЬНЫЙ АТЛАС • ПОЛУЧИВШИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ	НЕТ-0; - ОТ 1 ДО 3 ПРАКТИК – 5; -ОТ 3 ДО 5 ПРАКТИК - 10; - СВЫШЕ 5 ПРАКТИК - 15. - ЗА КАЖДУЮ ПРАКТИКУ – 5	ОТЧЕТ ОУ НА НАЧАЛО УЧЕБНОГО ГОДА	УЧЕБНЫЙ ГОД
	4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИЕ (УЧАСТИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРОЕКТА «МОБИЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ», НАЛИЧИЕ ДОГОВОРОВ С ВУЗАМИ, С СУЗАМИ, ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, В ТОМ ЧИСЛЕ НАЛИЧИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КЛАССА)	НЕТ – 0 ОТ 1-2 ПОЗИЦИЙ – 5; БОЛЕЕ 2 ПОЗИЦИЙ- 10.	ОТЧЕТ ОУ НА НАЧАЛО УЧЕБНОГО ГОДА	УЧЕБНЫЙ ГОД
2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	1. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ, ВКЛЮЧЕННЫХ В МУНИЦИПАЛЬНУЮ МОДЕЛЬ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЕНИСЕЙСКОГО РАЙОНА» - ШКОЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КАДРОВОГО РЕЗЕРВА - СТАТУС «НАСТАВНИК»	НЕТ-0 МАКС-15 (ЗА КАЖДОЕ УЧАСТИЕ -3)	СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА СПЕЦИАЛИСТА МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	В СООТВЕТСТВИИ С ПЛАНОМ РАБОТЫ МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

	- Муниципальный конкурс «Управленческий проект» -Муниципальный конкурс «Большие игры» -Повышение квалификации в области управления		Приказ МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	
	2. Наличие реализованных проектов, включенных в муниципальную стратегию	Нет-0 Да- 5	Отчетные мероприятия	На период реализации проектов
	3. Наличие результатов работы инновационной площадки Федеральная инновационная и экспериментальная площадка Региональная инновационная и экспериментальная площадка Муниципальный этап (по мере объявления)	Нет – 0 Макс. –10 5 3 2	Отчетные мероприятия	Учебная четверть
	4. Доля педагогов, являющихся участниками, призерами и победителями очных профессиональных конкурсов за последние 3 года: Муниципальный уровень Краевой уровень Федеральный уровень	Макс -30 10 % и выше – 5; 10 % и выше – 10; 10 % и выше – 15	Служебная записка специалистов МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	Учебный год
	5. Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (создание методической сети): • творческие/рабочие группы; • наставничество; • ассоциации педагогов; • методические объединения педагогов, годовые команды	Нет – 0 Макс. –20 (за каждую позицию 5)	Сайт ОУ	Квартал
3. Создание административно – управленческой команды и делегирование полномочий	1. Наличие циклограммы работы управленческой команды 2. Приказ о распределении обязанностей между администрацией школы	Нет-0 Да- 5 (в полном объеме)	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
4. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами	1. Отсутствие жалоб на административных и педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся) 2. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. государственные органы	Нет-0 Да-15 Нет-0 Да-15	Журнал входящей информации МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	Ежемесячно
ИТОГО		165		
3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ				
1. Организация закупочной деятельности	1. Наличие и размещение на сайте ОУ нормативной базы по	Нет – 0	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год

	ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: <ul style="list-style-type: none"> • ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАКУПКАХ ОО • НАЛИЧИЕ ПЛАНА ЗАКУПОК (НА 01 ЯНВАРЯ ТЕКУЩЕГО ГОДА) 	Да-25 (в полном объеме)		
	2. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
2. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ	1. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 5	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	ИТОГО	40		
4. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ				
1. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	1. Наличие действующей программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ, отражающей миссию, видение, ценности, внутреннюю культуру в информационно-образовательном пространстве ОО (своевременная актуализация)	Нет – 0 Да – 20	Отчет ОУ	Полугодие
2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ, А ТАКЖЕ ЛНА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РЕАЛИЗУЕТ ОП С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ: <ul style="list-style-type: none"> • СЕТЕВОЙ ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ; • ТЕХНОЛОГИЙ ДИСТАНЦИОННОГО И ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ 	Нет – 0 Макс –30 20 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
3. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ, ОТВЕЧАЮЩИМ ЦЕЛЯМ И ЗАДАЧАМ РЕАЛИЗУЕМЫХ ПРОГРАММ, ЗАПРОСАМ СОЦИУМА, С УЧЕТОМ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РЕСУРСОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, УЧАСТИЕ В СОЦ. АНКЕТИРОВАНИИ.	1. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ (НАЛИЧИЕ ПРОГРАММ, ПОДТВЕРЖДАЮЩЕЙ ДОКУМЕНТАЦИИ) ДЛЯ АДРЕСНОЙ РАБОТЫ С РАЗЛИЧНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: <ul style="list-style-type: none"> • ОДАРЕННЫЕ ДЕТИ; • ДЕТИ ИЗ СОЦИАЛЬНО НЕБЛАГОПОЛУЧНЫХ СЕМЕЙ; • ДЕТИ, ПОПАВШИЕ В ТРУДНЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ СИТУАЦИИ; • ДЕТИ ИЗ СЕМЕЙ МИГРАНТОВ; • ДЕТИ-СИРОТЫ И ДЕТИ, ОСТАВШИЕСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ; • ДЕТИ-ИНВАЛИДЫ; • ДЕТИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ; • ДЕТИ С ДЕВИАНТНЫМ (ОБЩЕСТВЕННО ОПАСНЫМ) ПОВЕДЕНИЕМ 	Нет – 0 Макс.–80 (за каждую позицию 10)	Отчет ОУ на начало учебного года(корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)	Учебный год
	2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ: <p>2.1. НАЛИЧИЕ ПРОГРАММЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ;</p>	Нет-0 Макс. –65 10	Сайт ОУ	Учебный год (п.2.1,2.3,2.6) Ежемесячно (п.2.2,2,4,2.5, 2.7)

	2.2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОБ; 2.3. ВЕДЕТСЯ ОПРОС ШКОЛЬНИКОВ, РОДИТЕЛЕЙ, ПЕДАГОГОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ; 2.4. РЕАЛИЗУЮТСЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ; 2.5. ВЕДЕТСЯ ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ РАБОТА ПО НОВЫМ ФОРМАМ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В РАМКАХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ; 2.6. ВЫСТРОЕНА СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ВЕДЕНИЮ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ; 2.7. УЧАСТВУЮТ В РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ.	15 5 15 5 5 10		
4. Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	1. Отсутствие травматизма в ОО	Да – 15	Информация от ОУ	Ежемесячно
	ИТОГО	210		
5. УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТАМИ				
1. Результаты ГИА	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании	100% — 10%; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты; Ч2 - количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года	Учебный год
	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	100 % -10; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании;	Учебный год

			Ч2 - КОЛИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ 11-Х КЛАССОВ, ДОПУЩЕННЫХ К ГИА	
2.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГИА	1. ОРГАНИЗОВАНА РАБОТА ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ГИА В ППЭ БЕЗ ЗАМЕЧАНИЙ	55	СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА	УЧЕБНЫЙ ГОД
3. ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (МИНУС)	1. СООТВЕТСТВИЕ ШКОЛЬНЫХ ГОДОВЫХ ОТМЕТОК РЕЗУЛЬТАТАМ ГИА ПО ПРОГРАММАМ ОСНОВНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СРЕДНЯЯ ГОДОВАЯ ШКОЛЬНАЯ ОТМЕТКА ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ И МАТЕМАТИКЕ УЧАСТНИКОВ ОГЭ – СРЕДНЯЯ ОЦЕНКА ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ И МАТЕМАТИКЕ УЧАСТНИКОВ ОГЭ $\geq 0,2$	- 5	РИС КИАСУО	УЧЕБНЫЙ ГОД
4. ОРГАНИЗАЦИОННО – ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ЕГЭ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕГО ОБЪЕКТИВНОСТИ	1. СВОЕВРЕМЕННАЯ ПОДГОТОВКА К ЭКЗАМЕНУ: - ХОТЯ БЫ ОДИН ФАКТ НЕСВОЕВРЕМЕННОГО ВНЕСЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ В СИСТЕМУ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ППЭ - СВОЕВРЕМЕННОЕ ВНЕСЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ В СИСТЕМУ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ППЭ	0 5	СИСТЕМА МОНИТОРИНГА	УЧЕБНЫЙ ГОД
	2. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ППЭ К ПРОВЕДЕНИЮ ЕГЭ - КОНТРОЛЬ ТЕХНИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПРОШЕЛ БЕЗ ЗАМЕЧАНИЙ И НАРУШЕНИЙ	5	РИС	УЧЕБНЫЙ ГОД
	3 СВОЕВРЕМЕННО ВНЕСЕНА ИНФОРМАЦИЯ В СИСТЕМУ МОНИТОРИНГА ОБ ЭТАПАХ ПРОВЕДЕНИЯ ЕГЭ	5	СИСТЕМА МОНИТОРИНГА	УЧЕБНЫЙ ГОД
	4 АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАТОРОВ ППЭ БЫЛИ ПРЕДОСТАВЛЕНЫ В РЦОИ НЕ ПОЗДНЕЕ 1 МАЯ	5	РИС	УЧЕБНЫЙ ГОД
	5. СОБЛЮДЕНИЕ СРОКОВ СКАНИРОВАНИЯ И ОБРАБОТКИ ЭМ: - ХОТЯ БЫ ОДИН ФАКТ СКАНИРОВАНИЯ ЭМ ПОЗДНЕЕ, ЧЕМ ЧЕРЕЗ 2 ЧАСА ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ЭКЗАМЕНА ПРИ ОТСУТСТВИИ ТЕХНИЧЕСКИХ ПРИЧИН, НЕ ЗАВИСЯЩИХ ОТ ППЭ - СВОЕВРЕМЕННОЕ ЗАВЕРШЕНИЕ СКАНИРОВАНИЯ И ОБРАБОТКИ ЭМ	0 10	РИС	УЧЕБНЫЙ ГОД
	6. ОБУЧЕНИЕ НА УЧЕБНОЙ ПЛАТФОРМЕ ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ГИА(ПРИ ТЕХНИЧЕСКОЙ ВОЗМОЖНОСТИ): КОЛ- ВО РАБОТНИКОВ ППЭ, НЕ ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ НА УЧЕБНОЙ ПЛАТФОРМЕ _____ _____ x100 ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ ППЭ	80 – 100 % – 0 БАЛЛОВ, 60 – 79 % – 5 БАЛЛОВ; МЕНЕЕ 60 % — 10 БАЛЛОВ	ФИС	УЧЕБНЫЙ ГОД

<p>5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ НАРУШЕНИЕ (МИНУС)</p>	<p>1. НЕГОТОВНОСТЬ ППЭ К ПРОВЕДЕНИЮ ЭКЗАМЕНА (ОТМЕНА ЭКЗАМЕНА) 2. НЕКОРРЕКТНОЕ КОМПЛЕКТОВАНИЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ЕГЭ В АУДИТОРИЯХ ППЭ 3. НЕКОРРЕКТНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ПАКЕТОВ ПРИ СКАНИРОВАНИИ ВЫПОЛНЕННЫХ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ РАБОТ В ШТАБЕ ППЭ 4. ОСТАНОВКА ЭКЗАМЕНА В ГШЭ ИЛИ В АУДИТОРИИ ППЭ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЕМ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ГИА 5. ВНЕСЕНИЕ СВЕДЕНИЙ В РИС ПОЗЖЕ УСТАНОВЛЕННЫХ СРОКОВ ПО ПРИЧИНЕ ОШИБОК, ДОПУЩЕННЫХ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 6. НАРУШЕНИЯ ПРИ ПРИЁМЕ, ОТПРАВКЕ АПЕЛЛЯЦИЙ О НЕСОГЛАСИИ С ВЫСТАВЛЕННЫМИ БАЛЛАМИ, УВЕДОМЛЕНИЙ АПЕЛЛЯНТА О СРОКАХ И МЕСТЕ РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИИ 7. УЧАСТНИКИ ЕГЭ, КОТОРЫЕ СДАВАЛИ ЭКЗАМЕНЫ В АУДИТОРИЯХ НЕ В СООТВЕТСТВИИ С АВТОМАТИЗИРОВАННЫМ РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО АУДИТОРИЯМ ППЭ 8. ОШИБОЧНЫЕ МЕТКИ ОРГАНИЗАТОРОВ В БЛАНКАХ РЕГИСТРАЦИИ «НЕ ЗАКОНЧИЛ ЭКЗАМЕН» И/ИЛИ «УДАЛЕН С ЭКЗАМЕНА» 9. НЕСВОЕВРЕМЕННОЕ НАЧАЛО ЭКЗАМЕНА ПО ВИНЕ ЛИЦ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ ЕГЭ (ПОЗДНЕЕ 10 ЧАСОВ 45 МИНУТ ПО МЕСТНОМУ ВРЕМЕНИ) 10. ПРЕРЫВАНИЯ ОНЛАЙН ТРАНСЛЯЦИИ КОЛИЧЕСТВО ДНЕЙ ЭКЗАМЕНОВ, В КОТОРЫЕ БЫЛИ ЗАФИКСИРОВАНЫ ПРЕРЫВАНИЯ ТРАНСЛЯЦИИ В ХОДЕ ЭКЗАМЕНА. 11. НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРАФИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДАННЫХ В РЦОИ ДЛЯ ВНЕСЕНИЯ В РИС * ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ СЛУЧАЕВ ВНЕСЕНИЯ ДАННЫХ ПО ИТОГАМ РАЗБЛОКИРОВОК 12. ТЕХНИЧЕСКИЕ ОШИБКИ, ПО ПРИЧИНЕ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЛАСЬ РАЗБЛОКИРОВКА РИС/ФИС КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ЕГЭ, ПО КОТОРЫМ ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В РИС _____x100 ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ЕГЭ 13. КОЛИЧЕСТВО СЛУЧАЕВ НАРУШЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ 14. ВЫЯВЛЕНИЕ НАРУШЕНИЙ ИЗ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН В МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ,</p>	<p>До 2-х НАРУШЕНИЙ - 5. БОЛЕЕ 2 - НАРУШЕНИЙ - 10</p>	<p>ДАННЫЕ ЦОКО (ГИА-11) ДАННЫЕ РЦОИ РИС ДАННЫЕ КОНФЛИКТНОЙ КОМИССИИ ДАННЫЕ РЦОИ ДАННЫЕ ЦОКО (ГИА-11) СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ДАННЫЕ РЦОИ РИС РИС ДАННЫЕ РЦОИ, ЦОКО (ГИА-11) МО КК, МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»</p>	<p>Учебный год</p>
--	--	--	---	--------------------

	МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ» (ПИСЬМА ГРАЖДАН, ОБРАЩЕНИЯ НА ТЕЛЕФОНЫ «ГОРЯЧИХ ЛИНИЙ», ПРОЧЕЕ) ЗА ПОДТВЕРЖДЕННЫЙ ФАКТ НАРУШЕНИЯ ПОРЯДКА, ВЫЯВЛЕННОГО ИЗ ОБРАЩЕНИЯ(Й)			
6. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ, ПРОВОДИМЫХ РОСОБНАДЗОРОМ	1. ВСЕРОССИЙСКАЯ АКЦИЯ «ЕДИНЫЙ ДЕНЬ СДАЧИ ЕГЭ РОДИТЕЛЯМИ» УЧАСТИЕ В АКЦИИ В УСТАНОВЛЕННЫЕ СРОКИ ВСЕРОССИЙСКАЯ АКЦИЯ «100 БАЛЛОВ ДЛЯ ПОБЕДЫ» УЧАСТИЕ В АКЦИИ В УСТАНОВЛЕННЫЕ СРОКИ ДРУГИЕ АКЦИИ	5 5 5	ДАННЫЕ ОУ, МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	УЧЕБНЫЙ ГОД
7. ТЕХНОЛОГИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ГИА - 9	1. КОРРЕКТНОСТЬ ВНЕСЕНИЯ СВЕДЕНИЙ В РИС ОБ УЧАСТНИКАХ ГИА (ФИО, ДАТА РОЖДЕНИЯ, ДАННЫЕ ДОКУМЕНТОВ, УДОСТОВЕРЯЮЩИХ ЛИЧНОСТЬ И Т.Д.) 2. КОРРЕКТНОСТЬ ВНЕСЕНИЯ СВЕДЕНИЙ В РИС ОБ ОУ (НАИМЕНОВАНИЕ, АДРЕС, КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ И ДР.)	10 10	РИС	УЧЕБНЫЙ ГОД
8. ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ ПОРЯДКА ГИА-9	1. ОРГАНИЗАЦИЯ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЯ	10	ДАННЫЕ МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	УЧЕБНЫЙ ГОД
9. ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ	1. СВОЕВРЕМЕННОЕ ВНЕСЕНИЕ ДАННЫХ В РИС СОГЛАСНО ГРАФИКУ ВНЕСЕНИЯ СВЕДЕНИЙ В РИС/ФИС КОЛИЧЕСТВО МЕРОПРИЯТИЙ ГРАФИКА, ВЫПОЛНЕННЫХ СВОЕВРЕМЕННО _____ _____ x 100 ОБЩИЕ КОЛ-ВО МЕРОПРИЯТИЙ ГРАФИКА В ЧАСТИ ГИА -9	95 % и БОЛЕЕ- 20 БАЛЛОВ МЕНЕЕ 95% - 0 БАЛЛОВ	РИС	УЧЕБНЫЙ ГОД
10. ВЫЯВЛЕНИЕ НАРУШЕНИЙ ПОРЯДКА ГИА-9 (МИНУС)	1. ВЫЯВЛЕНИЕ НАРУШЕНИЙ ПО ОБРАЩЕНИЯМ ГРАЖДАН В МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ», МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ (ПИСЬМА ГРАЖДАН, ОБРАЩЕНИЯ НА ТЕЛЕФОНЫ И Т.П) - 1-2 ОБРАЩЕНИЯ - 2 И БОЛЕЕ ОБРАЩЕНИЙ 2. НАРУШЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КИМ: РАЗМЕЩЕНИЕ КИМ ИЛИ ЭМ В СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» ДО ЭКЗАМЕНОВ НЕЗАВИСИМО ОТ КОЛИЧЕСТВА НАРУШЕНИЙ 3. УЧАСТНИКИ ГИА-9, КОТОРЫЕ СДАВАЛИ ЭКЗАМЕНЫ В АУДИТОРИЯХ НЕ В СООТВЕТСТВИИ С АВТОМАТИЗИРОВАННЫМ РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО АУДИТОРИЯМ ППЭ	- 2 - 5 - 20 - 10	ДАННЫЕ МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»	УЧЕБНЫЙ ГОД

	4. НАЛИЧИЕ ДВОЙНЫХ ДЕЙСТВУЮЩИХ РЕЗУЛЬТАТОВ У УЧАСТНИКОВ ЭКЗАМЕНОВ	-20		
11. ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА (ВСОКО) ОБРАЗОВАНИЯ ОБЕСПЕЧИВАЕТ ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗИТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ К ОБЪЕКТИВНОСТИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	1. РАБОТА С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР: <ul style="list-style-type: none"> • ПРЕДМЕТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ; • МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ; • ЛИЧНОСТНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ 	Нет – 0; Да – 25 (в ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ)	Отчет, План	ПОЛУГОДИЕ
12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОБЪЕКТИВНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУР ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (МИНУС)	4. ОТСУТСТВИЕ ОО В РЕЙТИНГЕ ШКОЛ, ДЕМОНИСТРИРУЮЩИХ ПРИЗНАКИ НЕОБЪЕКТИВНОСТИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР	Нет – 0 Повторное – МИНУС 10 БОЛЕЕ ДВУХ РАЗ- МИНУС 20	При сдаче отчетов на начало учебного года	Учебный год
	ИТОГО	205 - ОУ с ППЭ 100- ОУ		

*Таблицы перевода баллов в проценты:

1) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, НА БАЗЕ КОТОРЫХ ОТКРЫТЫ ППЭ

%	Количество баллов
100	540-670
85	409-539
70	248-408
55	117-247
40	116и МЕНЕЕ

2) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

%	Количество баллов
100	440-570
85	309- 439
70	178-308
55	47-177
40	46 и МЕНЕЕ

