



Согласовано:
И.О. Начальника отдела культуры и
молодежной политики
Ю.О. Авраменко



Утверждаю:
Директор МКУДО Верхнеуральская ДШИ
Косвинцева Т.П.
Приказ №1 от 11.01.2021г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
дополнительного образования «Верхнеуральская детская школа искусств»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования "Верхнеуральская детская школа искусств" (далее именуется - Положение), разработано с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, в соответствии с трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

1) размеры должностных окладов (окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ либо на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) (далее именуется - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора учреждения.

3. Системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования "Верхнеуральская детская школа искусств" (далее именуется - работников учреждения), устанавливаются положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения представителей трудового коллектива

Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 9) мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), размер выплат компенсационного и стимулирующего характера закрепляются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата работников включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ). Районный коэффициент и процентная надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда не включаются в состав МРОТ.

7. Фонд оплаты труда работников учреждений устанавливается в пределах средств, предусмотренных решением о районном бюджете на текущий финансовый год и плановый период.

I. Основные условия оплаты труда

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ) согласно [приложениям 1- 2](#) к настоящему Положению.

9. Должностной оклад педагогическим работникам Учреждений устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10. При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

11. С учетом условий труда в соответствии с [разделами III и IV](#) настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Фонд стимулирования (общий размер необязательных стимулирующих выплат, характеризующих результаты работы сотрудников) формируется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, после направления средств на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников.

13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

II.

Порядок и условия выплат компенсационного характера

14. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);
- 4) выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах Верхнеуральского района.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ.

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в виде надбавки за особые условия труда.

Надбавка за особые условия труда устанавливается по рекомендациям аттестации рабочих мест в процентном отношении к окладу и может составлять 4% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания (увеличения объема работы) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Размер доплат, указанных в пп.1-3 настоящего пункта, отражается в приказе

учреждения и составляет не более 50% от оклада (должностного оклада) работника, с учетом всех надбавок, в пределах установленного фонда оплаты труда.

4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;

выплаты за выслугу лет;

выплаты за квалификационную категорию.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год при наличии экономии фонда оплаты труда;

выплаты за выполнение особо важного и сложного задания в целях реализации уставных задач и целей учреждения;

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака устанавливается в размере до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных). Размеры такой выплаты устанавливаются:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 процентов от оклада;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов от оклада;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов от оклада;

при выслуге лет свыше 15 лет – 20 процентов от оклада.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается работнику в зависимости от

имеющейся у него квалификационной категории в следующих размерах:

высшая категория – до 15 процентов от оклада;

первая категория - до 10 процентов от оклада;

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, характеризующих результаты труда работников, устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности, результативности и качества труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Целевые показатели эффективности деятельности для различных категорий работников устанавливаются локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом показателей, установленных в настоящем Положении.

Стимулирующие выплаты, характеризующие результаты труда работников, производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ Верхнеуральского муниципального района, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно приказом по учреждению в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей на основании протокола Оценочной комиссии (далее именуется – Комиссия). Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты не должен превышать 100% от оклада.

Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам на основании показателей эффективности деятельности, характеризующих участие работников в конкурсах, фестивалях, методической работе, соблюдение сроков и порядка исполнения организационных процедур, соблюдение комплексной безопасности учреждения, правил по охране труда и трудовой дисциплины и т.п. Показатели эффективности деятельности учреждения, критерии и показатели оценки эффективности по каждой должности утверждаются локальным нормативным актом учреждения (по согласованию с Учредителем), с учетом примерного перечня критериев изложенных в приложении №3.

Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются ежемесячно приказом директора на основании протокола оценочной комиссии в пределах установленных ежемесячных стимулирующих выплат и фонда оплаты труда учреждения.

Персональный состав Комиссии определяется приказом руководителя учреждения в количестве не менее 5 членов комиссии.

Комиссия ежемесячно рассматривает и подводит итоги оценки эффективности деятельности каждого работника в период с 20 числа по 25 число текущего месяца.

Члены Комиссии несут ответственность за достоверность данных отраженных в протоколах Комиссии.

На основе предоставленного Централизованной бухгалтерией при Отделе культуры и молодежной политики администрации Верхнеуральского муниципального района информационного письма о размере ежемесячного фонда стимулирования (определяемого в пределах экономии фонда оплаты труда, сложившейся у учреждения) Комиссия рассчитывает денежный эквивалент (стоимость) 1 балла в целых рублях. И в зависимости от

набранной суммы баллов преподавателям устанавливаются суммы стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат каждого преподавателя к начислению за месяц (определенный период) определяется по формуле:

$$B = K * M, \text{ где}$$

B – сумма стимулирующих выплат преподавателю за определенный период;

K – стоимость 1 балла в N месяц начисления стимулирующих выплат;

M – сумма баллов, набранных преподавателем за определенный период.

$$K = G / M_{\text{общ}}, \text{ где}$$

G – общая сумма стимулирующих выплат для преподавателей учреждения в месяц (фонд стимулирования)

$M_{\text{общ}}$ – общая сумма баллов набранных всеми преподавателями в определенный период

$$G = P / (12 - (N - 1)), \text{ где}$$

P – остаток экономии фонда оплаты труда, причитающийся для преподавателей;

N – месяц начисления стимулирующих выплат.

Размеры стимулирующих выплат, предусматривающих определение бальной оценки работы других категорий работников учреждений, определяются аналогично формул, приведенных в настоящем пункте.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период. Размер премии за квартал, год определяется руководителем учреждения в пределах сложившейся экономии фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников учреждения за фактически отработанное время.

Условия премирования устанавливаются локальным актом учреждения и предельными размерами для отдельных работников не ограничиваются.

Выплата стимулирующего характера за выполнение особо важного задания выплачивается в размере до одного оклада за выполнение особо важного и срочного задания руководителя учреждения в целях выполнения муниципального задания и эффективности деятельности учреждения по решению директора учреждения (не чаще, чем 1 раз в год).

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения

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

20. Должностной оклад руководителю учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Отделом культуры и молодежной политики администрации Верхнеуральского муниципального района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения согласно таблице:

№	Численность штатов и зданий	Размер оклада (руб)
1	до 14 человек, 1 здание	13 559
2	от 15 человек, 1 здание	17 731
3	до 14 человек, 2 и более зданий	17 731

21. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются согласно таблице:

№	Численность штатов и зданий	Размер оклада (руб)
1	до 14 человек, 1 здание	7621
2	от 15 человек, 1 здание	9966
3	до 14 человек, 2 и более зданий	9966

22. Соответствующие главные распорядители средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, могут устанавливать руководителям учреждений выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим Положением, законодательством РФ, а также с учетом результатов деятельности учреждения (достижения целевых показателей эффективности деятельности).

23. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, 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 соответствующего руководителя, заместителя) определяется отраслевым органом Администрации Верхнеуральского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 2,5.

24. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](#), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#).

25. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений не может превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [пунктом 42](#) настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

26. С учетом условий труда руководителю, его заместителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрены [разделом III](#) настоящего Положения.

27. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа Отдела культуры и молодежной политики администрации Верхнеуральского муниципального района. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы и по результатам деятельности учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности ([Приложения № 4, 5](#)).

28. Порядок определения перечня, размера и условий выплат стимулирующего характера и целевых показателей эффективности работы учреждения утверждаются Отделом культуры и молодежной политики администрации Верхнеуральского муниципального района.

29. Перечень стимулирующих выплат руководителю учреждения, его заместителям устанавливается трудовым договором.

30. Руководителю учреждения, его заместителям выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

31. При формировании годового фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителю учитываются следующие средства:

- 1) Должностной оклад – в размере двенадцати должностных окладов;
- 2) Ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере трех должностных окладов;
- 3) Стимулирующие выплаты – не более 100% от должностного оклада в месяц;
- 4) Выплата за вредные условия труда – в размере 0,5 должностного оклада (по итогам аттестации)
- 5) Выплата за условия работы, отклоняющиеся от нормальных - не более 100% от должностного оклада в месяц;

Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента 1,15.



Зеленская А.

IV.

Заключительные положения

30. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения культуры и согласовывается с начальником Отдела культуры и молодежной политики администрации Верхнеуральского муниципального района и включает в себя все штатные должности данного учреждения. В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание приказом по учреждению вносятся необходимые изменения и согласовываются учредителем.

31. При разработке штатного расписания сумма всех составных частей заработной платы не должна быть меньше МРОТ.

32. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, характеризующих результаты труда работников.

33. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

34. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

35. При разработке штатного расписания сумма всех составных частей заработной платы не должна быть меньше МРОТ.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
находящихся в собственности
Верхнеуральского муниципального района

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационны й уровень	Должности	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик Дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, настройщик пианино и роялей, сторож, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, слесарь- ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрического оборудования, кассир билетный	7680

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7834

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Перечень руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа "Должностей педагогических работников"

Квалификационный уровень	Должности	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Концертмейстер	7823
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8214

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников районных муниципальных учреждений,
подведомственных Отделу культуры
и молодежной политики администрации
Верхнеуральского муниципального района
Челябинской области

**Примерный перечень показателей эффективности деятельности для работников,
осуществляющих, свою деятельность в соответствии с Указом Президента РФ №761 от
01.06.2012г.**

№ п/п.	наименование показателя эффективности деятельности работника	критерии оценки	размер стимулирующей выплаты	форма предоставления отчетности период предоставления стимулирующей выплаты
1.1	Сохранность контингента обучающихся	Отсутствие досрочного отчисления, за исключением отчислений по причине переезда (для индивидуальной формы занятий)	2 балла	ежемесячно
1.2	Конкурсно-фестивальная деятельность обучающихся и преподавателей	Участие во Всероссийском, международном конкурсе, фестивале, олимпиаде:	10-30 баллов	в соответствии с результатом
		Лауреат I степени	30 баллов	
		Лауреат II степени	25 баллов	
		Лауреат III степени	20 баллов	
		Участник	10 баллов	
		Участие в городском, областном, региональном, конкурсе, фестивале, олимпиаде:	5-25 баллов	в соответствии с результатом
		Лауреат I степени	25 баллов	
		Лауреат II степени	20 баллов	

		Лауреат III степени	15 баллов		
		Дипломант	10 баллов		
		Участник	5 баллов		
		Участие в районном конкурсе, фестивале, олимпиаде:	2-15 баллов	в соответствии результатом	
		Лауреат I степени или 1 место	15 баллов		
		Лауреат II степени или 2 место	10 баллов		
		Лауреат III степени или 3 место	5 баллов		
		Дипломант	3 балла		
		Участник	2 балла		
1.3	Участие в инновационных и исследовательских проектах образовательной организации	Разработка и проведение коллектива в научно-практических конференциях, круглых столах разного уровня. Издательская деятельность	15 баллов		Предоставляется при полном исполнении алгоритма и предоставляется в том, отчетном периоде в котором проводилось мероприятие
1.4	Проведение педагогического мониторинга	Проведение педагогического мониторинга при составлении различного рода отчетов	10 баллов		Предоставляется в том месяце, в котором производился педагогический мониторинг
1.5	Поступление обучающихся в профильные учебные заведения по специальности	Поступление обучающихся в профильные учебные заведения по специальности, соответствующий профилю обучения	30 баллов	При наличии подтверждающих документов, раз в год, за каждого абитуриента	

1.6	Участие в работах по благоустройству территории Школы		10 баллов	Предоставляется в том месяце, в котором принимали участие по благоустройству Школы, но не менее 2 раз в месяц
1.7	Оформление протоколов (педсоветов, методических советов, заседаний отделений и т.д.)		3 балла	За каждый оформленный протокол
1.8	Участие в конкурсах как жюри		10 баллов	За каждое участие как члена жюри, при наличии приказа; протокола о привлечение сотрудника в члены жюри
1.9	За методическую работу	На школьном уровне (открытый урок, методический доклад)	20 баллов	Выплата производится в том месяце, в котором состоялась методическая работа
		На районном уровне (открытый урок, методический доклад)	30 баллов	Выплата производится в том месяце, в котором состоялась методическая работа
		На областном уровне (открытый урок, методический доклад)	40 баллов	Выплата производится в том месяце, в котором состоялась методическая работа

1.10	Конкурсная деятельность обучающихся в дистанционном формате	В не зависимости от уровня : конкурса Лауреат I степени или 1 место	15 баллов	в соответствии результатом
		Лауреат II степени или 2 место	10 баллов	
		Лауреат III степени или 3 место	5 баллов	
1.11.	Своевременность предоставления документов, информации и отчетов	Предоставление информации в установленные сроки	3 балла	Ежемесячно
1.12	Подготовка к конкурсно-фестивальной деятельности обучающихся и преподавателей		10-20 баллов	Ежемесячно