

Муниципальное автономное  
образовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 43 с углубленным  
изучением предметов  
художественно-эстетического цикла»  
г. Перми

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 43  
\_\_\_\_\_ А.А. Деменова  
« 09 » сентября 2013 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

« 09 » сентября 2013 г. № \_\_\_\_\_

о системе оплаты труда работников  
МАОУ СОШ № 43 и распределении  
стимулирующей части фонда оплаты  
труда на 2013–2014 учебный год

### 1 Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 43 и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми, Постановлением администрации города «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному главой администрации города от 20.10.2009 № 705, с учетом Методических рекомендаций «О распределении стимулирующих выплат работникам учреждений», утвержденных приказом Департамента образования администрации г. Перми «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации г. Перми» от 21.10.2009 г. № 1100, Методические рекомендации по введению новой системы оплаты труда, утвержденные Департаментом образования администрации г. Перми СЭД-08-01-09-470 от 29.06.2011.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок:

1.2.1. Оплаты труда работников образовательного учреждения (далее – ОУ);

1.2.2. Формирования и распределения фонда оплаты труда ОУ;

1.2.3. Осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.3. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников ОУ по следующим категориям работников:

– педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательно-образовательный) процесс;

- педагогические работники, непосредственно не осуществляющие учебный (воспитательно-образовательный) процесс (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор);
- руководители (директор, заместитель директора, главный бухгалтер);
- административный персонал (заведующий хозяйством, бухгалтер, заведующий библиотекой, заведующий бассейном, библиотекарь, секретарь, инженер, техник, лаборант, секретарь-делопроизводитель);
- учебно-вспомогательный персонал (вожатый, секретарь учебной части, диспетчер ОУ, дежурный по режиму);
- младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, работник по обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, сторож, вахтер, дворник).

1.4. Оплата труда работников ОУ устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми и настоящим Положением.

1.5. Индексация заработной платы работников ОУ производится в соответствии с действующим законодательством и решением Пермской городской Думы о бюджете города Перми.

1.6. Порядок распределения фонда оплаты труда и установления размера выплат стимулирующего характера определяется в Положении в следующих разделах:

Раздел I. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда.

Раздел II. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Раздел III. Компенсационные выплаты.

## **Раздел I**

### **Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда**

#### **1 Оплата труда работников образовательного учреждения**

1.1. Оплата труда (заработная плата) включает:

**базовую часть**, рассчитанную на основе ученико-часа для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс и оклады (должностные оклады) для всех других категорий работников, **компенсационные выплаты**, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику, **стимулирующую часть** – выплаты за результаты, качество выполняемых работ, интенсивность и напряженность труда.

1.2. ОУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда определяет **раздел II настоящего Положения.**

1.3. Заработная плата работников ОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Размеры должностных окладов работникам ОУ устанавливаются руководителем школы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.6. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 43 г. Перми осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с нормативом подушевого финансирования, утвержденном Правительством Пермского края, количеством учащихся в ОУ и на основании муниципального задания.

1.7. Доля оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), составляет не менее 65% фонда оплаты труда.

1.8. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала составляет не менее 35% фонда оплаты труда.

## **2 Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс**

2.1. Устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Заработная плата учителей состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть заработной платы учителя состоит из базовой основной части(70%) и базовой специальной части(30%).

2.4. Базовая основная часть рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классе по каждому предмету в неделю, согласно учебного плана, с учетом коэффициента сложности предмета и повышающих коэффициентов, учитывающих образование, педагогический стаж, квалификационную категорию, государственные и отраслевые награды, специфику работы учителя.

2.5. Стоимость ученико-часа определяется исходя из стоимости базовой единицы. Под базовой единицей понимается доля стоимости образовательной

услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика за учебный час.

2.6. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработной платы по каждому предмету в каждом классе, в которых ведет преподаватель. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его зарплата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

2.7. Базовая специальная часть включает в себя компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты определяются разделом III настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

### **3 Заработная плата педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно не осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс**

3.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, (педагог-психолог, социальный педагог) состоит из базовой части и стимулирующей части.

3.2. Базовая часть заработной платы учителя состоит из базовой основной части и базовой специально части.

3.3. Базовая основная часть заработной платы рассчитывается исходя из должностного оклада и повышающего коэффициента к должностному окладу учитывающего квалификационную категорию, ученую степень, государственные и отраслевые награды.

3.4. Базовая специальная часть включает в себя компенсационные выплаты.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

### **4 Заработная плата руководителей образовательного учреждения (директор, заместитель директора, главный бухгалтер)**

4.1. Состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

4.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера и устанавливается на 20% ниже оклада руководителя.

4.4. Порядок установления стимулирующих выплат директору определяется Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми, заместителям директора, главному

бухгалтеру, руководителям структурных подразделений – данным Положением.

## 5 Заработная плата административного персонала

5.1. Заработная плата административного персонала состоит из базовой и стимулирующей части.

5.2. Базовая часть включает в себя должностной оклад и компенсационные выплаты.

5.3. Должностной оклад определяется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми № 705 от 20.10.2009 г.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с с разделом II настоящим Положением.

## Раздел II

### Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

#### 1 Порядок формирования стимулирующего фонда оплаты труда

1.1. Формирование, фонда стимулирующей части оплаты труда учреждения, осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной учебный год.

1.2. Фонд стимулирующей части оплаты труда составляет 30% от фонда оплаты труда данного подразделения (педагогический персонал, прочий персонал).

1.3. Не использованная часть фонда стимулирующей части оплаты труда ежемесячно переходит в фонд экономии и используется на разовые доплаты, премии за выполнение работ, не предусмотренных показателями или критериями качества труда сотрудника подразделения, утвержденными на текущий учебный год, материальную помощь.

#### Схема распределения ФОТ подразделения педагогического персонала.

(на 2012-2013 учебный год составляет 65% от общего ФОТ)



**Фонд экономии СВ за месяц:**

Разовые доплаты, надбавки, материальная помощь, премии за выполнение работ, не предусмотренных критериями по СВ на текущий учебный год

## **2 Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда**

2.1. Распределение стимулирующей части оплаты труда осуществляет комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

2.2. В состав Комиссии входят:

- заместители директора по подразделениям;
- представитель Совета трудового коллектива;
- другие члены коллектива по подразделениям (2-3 человека)

2.3. Функциональной обязанностью Комиссии является:

- разработка критериев и показателей для стимулирующих выплат на текущий год.
- распределение ФОТ подразделения на базовую часть и стимулирующую.
- распределение стимулирующего фонда педагогического персонала на оплату проектов и стимулирующих выплат по критериям.
- определение расчетной единицы для установления стимулирующей выплаты (бал, процент, рубли).
- период, за который начисляется стимулирующая выплата и сроки выплаты.
- распределение стимулирующих выплат на основании листов самоконтроля;
- утверждение материалов для разовых СВ;
- распределение фонда экономии СВ;
- снижение частично или полностью СВ - при невыполнении указанного критерия:
  - при снижении качества работы;
  - при нарушении трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или другого сотрудника школы);
  - при отсутствии работника по болезни, в период отпуска, сессии и др., в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы,

определенные при установлении СВ, доплат, премий, либо отсутствии работника повлияло на качество выполняемой работы.

### **3 Виды стимулирующих выплат**

3.1. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность и качество труда;
- разовые премии за проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях, качественное выполнение поручений директора;
- единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по случаю 50, 55- и 60-летия со дня рождения;
- премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, День 8 Марта и День защитника отечества 23 февраля, Новый год);
- иные выплаты стимулирующего характера.

### **4 Система критериев оценки качества и результативности труда по группам персонала**

4.1. Система критериев направлена на повышение мотивации по повышению качества работы по всем направлениям всеми сотрудниками.

4.2. Качество образования оценивается по различным направлениям.

На текущий учебный год составляется список критериев и показателей (*Приложение № 1*) к данному Положению. Данный перечень критериев и показателей, утверждается приказом директора школы.

Это критерии:

- а) по организации учебного процесса;
- б) по качеству обучения и воспитания
- в) результативность внеклассной работы по предмету, организации учебно-исследовательской и проектной деятельности;
- г) активность педагога в повышении своего профессионализма;
- д) активности в освоении инновационных технологий.
- е) исполнительская дисциплина;

По каждому критерию разрабатывается система показателей.

4.3. Критерии для оценки работы прочего персонала школы направлены на:

- а) совершенствование управления деятельностью курируемых учителей, классных руководителей;
- б) развитие профессиональной компетентности руководителей;
- в) повышение качества управленческой деятельности руководителей.

4.4. Критерии для осуществления поощрительных выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу нацелены на:

- а) совершенствование условий для осуществления образовательного процесса;
- б) повышение общей культуры и коммуникабельности;
- в) обеспечение оперативности работы;
- г) поддержание высокого уровня исполнительской дисциплины.

## **5 Порядок установления стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном отношении к базовой основной части заработной платы.

5.2. При установлении стимулирующей выплаты учитываются результаты труда работника за период, предшествующий (подлежащий) оцениванию.

5.3. Оценка результативности работы осуществляется по итогам мониторинга деятельности, проводимого заместителями директора и руководителями структурных подразделений.

5.4. Определение уровня результативности работы осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы в зависимости от приоритетов деятельности МАОУ «СОШ № 43» г. Перми, департамента образования администрации города Перми (*Приложение № 2*)

5.5. Выплата устанавливается за фактически отработанное время.

5.6. Размер выплаты утверждается приказом директора школы.

5.7. Размер СВ может быть частично или полностью снижен:

- при невыполнении указанного критерия;
- при снижении качества работы;
- при нарушении трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или другого сотрудника школы);
- при отсутствии работника по болезни или другим причинам, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении СВ, доплат, премий, либо отсутствию работника повлияло на качество выполняемой работы.

## **6 Процедура оценки качества образовательной деятельности**

6.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника школы критериям качества образования применяются методики, основанные на сборе объективной информации: установление факта, фиксирование результата или его динамики.

Источниками информации о деятельности педагога (сотрудника) являются:

- Листы самооценки, заполняемые педагогом (сотрудником)
- Итоговые ведомости успеваемости
- Статистически обработанные результаты наблюдений

- Документация, а именно: классные журналы, протоколы, приказы, справки

- Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг

- Свидетельства, дипломы. Сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензии на работу педагога.

6.2. Педагог (сотрудник) заполняет лист самоконтроля.

6.3. Заместитель директора данного подразделения подтверждает данные самооценки педагога (сотрудника).

6.4. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда оценивает листы самоконтроля в баллах.

6.5. Издаётся приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат, их размерах и сроках выплаты.

## **7 Порядок установления иных стимулирующих выплат**

7.1. Разовые премии за проведение, участие, результативность наиболее значимых мероприятий на школьном, городском, региональном, федеральном и выше уровнях, качественное выполнение поручений администрации школы по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы устанавливаются приказом директора школы на основании письменных представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

7.2. Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами работников по случаю 50, 55- и 60-летия со дня рождения устанавливаются приказом директора школы в размере до 5 тысяч рублей.

7.3. Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, День 8 Марта и День защитника отечества 23 февраля, Новый год) устанавливаются приказом директора школы в размере до 5 000 рублей.

7.4. Премияльные выплаты по итогам календарного или учебного года, при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда, производятся без ограничения размера.

7.5. Разовые премии не включаются для начисления отпускных.

## **8 Иные выплаты работникам**

8.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда платы труда работникам могут устанавливаться иные выплаты.

8.2. К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

## **9 Порядок установления, размеры и условия выплаты материальной помощи**

9.1. Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

9.1.1. при чрезвычайных обстоятельствах:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников (родителей, детей, супруга);
- при несчастных случаях (авария, травма и др.);
- в случаях пожара, гибели имущества и т.д.

9.1.2. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника

9.1.3. в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

9.1.4. в целях социальной поддержки

9.1.5. на оздоровление

9.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника, по приказу директора школы.

9.3. Материальная помощь сотрудникам выплачивается фиксированными суммами до 3000,00 тыс. рублей по решению комиссии по социальному страхованию.

9.4. Материальная помощь руководителю предоставляется по приказу начальника департамента образования администрации г. Перми на основании письменного заявления о разрешении выплаты с указанием ее вида.

9.5. Материальная помощь выплачивается при наличии необходимых средств на выплату из экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников, к которой они относятся.

### **Раздел III**

#### **Компенсационные выплаты**

##### **1 Виды компенсационных выплат**

1.1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляется в соответствии с Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и статьями 146 и 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы осуществляется согласно ст. 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется согласно ст. 150 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.4. Доплата за работу в ночное время осуществляется согласно ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

1.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется согласно ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.6. Оплата за сверхурочную работу осуществляется согласно ст. 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.7. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется согласно ст. 148 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.8. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Согласно ст. 149 Трудового Кодекса Российской Федерации коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, другими локальными актами учреждения могут быть установлены иные выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

*Примечание:*

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам, основной части базовой части заработной платы (для основного персонала), либо фиксируются в абсолютных размерах. Конкретные размеры доплат и срок их выплат устанавливаются приказом по ОУ.

## **2 Прочие доплаты**

2.1. Доплата за классное руководство может быть дифференцированной или одинаковой для всех. Решение о размерах и условиях вознаграждения за классное руководство определяется на каждый учебный год экспертной комиссией и утверждается приказом директора.

2.2 Доплата за руководство МО определяется экспертной комиссией и утверждается приказом директора школы.

Деятельность МО регламентируется следующими документами:

- приказ об утверждении перечня МО и их руководителей;
- положение о МО (утверждено приказом);
- должностная инструкция руководителя МО;
- протоколы заседаний.

2.3. Доплата за проверку тетрадей, её размер устанавливается экспертной комиссией на каждый учебный год и утверждается приказом директора. Доплата за проверку тетрадей регламентируется Положением о проверке тетрадей, утвержденным приказом директора.

2.4. Доплата за заведование кабинетом и её размер устанавливается экспертной комиссией на каждый учебный год и утверждается приказом

директора. Доплата за заведование кабинетом регламентируется Положением об учебном кабинете, утвержденным приказом директора.

2.5. Доплата за выполнение обязанностей лаборанта и её размер устанавливается экспертной комиссией на каждый учебный год и утверждается приказом директора. Деятельность лаборанта регламентируется Должностной инструкцией лаборанта, утвержденной приказом директора.

2.6. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг основных (должностных) обязанностей: выполнение обязанностей руководителя медиа-центра, тьютора.

2.7. Доплата за организацию внеурочной деятельности устанавливается приказом директора из фонда экономии заработной платы.

### **Заключительные положения**

К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Положение вступает в силу с момента утверждения его директором образовательного учреждения и действует до замены новым.

Заместитель директора  
по научно-методической работе

С.Н.Шуваева

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
работников  
протокол заседания  
от «09» сентября 2013 г. № 3

## Критерии оценки качества и результативности труда по группам персонала с 01.09.2013г.

### 1. Стимулирующие выплаты учителям.

Учителям устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Результативность образовательной деятельности	100% успеваемость по итогам четверти, полугодия, года <sup>1</sup>	5 баллов	200руб
		Положительная динамика (высокие стабильные результаты) качества знаний <sup>1</sup>	30% - 3 балла, 40% - 4 балла, >50% - 5 баллов	200 руб
		Результаты ЕГЭ и других данных внешнего контроля (относительно средних результатов по городу для общеобразовательных классов, по школам-брендам – для гимназических)	1 ученик	500руб
2.	Результативность внеурочной деятельности	Разработка и реализация дополнительных курсов, факультативов.	До 3 баллов	200 руб
		Результативность участия учащихся в предметных, проектных и социально-значимых мероприятиях.	Школа – 1 балл Город – 2 балла Край – 3 балла Россия -4 балла	100 руб
3.	Методическая деятельность	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, диагностика, проведение мероприятий публичного характера (олимпиады, научно-практические конференции, предметные декады и др.)	Школа – 1 балл Город – 2 балла Край – 3 балла Россия – 4 балла	100 руб
		Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности (утвержденных на уровне ОУ, города)	До 5 баллов	100 руб
		Публикации, размещение материалов на сайтах	1 балл	500 руб



Математика	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Физика							0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Химия								0,9	0,9	0,9	0,9
Биология					0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
История					0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Обществознание							0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
География						0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Английский язык		0,7	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Информатика					0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Окружающий мир, природоведение	0,3	0,3	0,3	0,3							
ОБЖ	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Изобразительное искусство	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
технология	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Физическая культура	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

## 2. Стимулирующие выплаты классному руководителю

Классным руководителям устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Результативность воспитательной деятельности	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины; Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление, либо снижение показателя Отсутствие учащихся, стоящих на учете в ОППН Результативность участия учащихся в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях Отсутствие конфликтов в классе Отсутствие замечаний по дежурству Отсутствие замечаний по внешнему виду учащихся, наличию второй обуви, дисциплине	1 балл	500 рубл.
2.	Взаимодействие с	Отсутствие конфликтов, жалоб;		

	родителями	Проведение тематических родительских собраний; Работа с родительским комитетом; Работа с родителями группы «риска»;	1 балл	300 рубл.
7.	Исполнительская дисциплина	Своевременность исполнения распоряжений; Своевременная сдача отчетов; Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка; Качественная работа с документацией;	1 балл	200 рубл.
8.	Организация питания	Охват учащихся организованным питанием в школьной столовой ( 100%)	1 балл	500 рубл.
9		Качественное проведение классных часов (4 в месяц)	1 балл	200 рубл.

### 3. Стимулирующие выплаты педагогам художественно – эстетического направления и дополнительного образования

Педагогам дополнительного образования устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Положительная динамика уровня развития учащихся/и воспитанников в течение года Положительная динамика участия детей в конкурсах, результативность участия (Выплачивается по итогам года и действует на летний период и 1 четверть по творческому отчету)	До 5 баллов	200 рубл.
2.	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов	До 5 баллов	100рубл.
		Публикация	1 балл	500рубл.
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне школы, района, города, края	Школа – 1 балл Город – 2 балла Край – 3 балла	100 рубл.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	1 балл	300 рубл.
3.	Участие в	Уровень конкурса,	Город – 2	200

	конкурсах профессионального мастерства	результативность участия (призовые места)	балла Край - 3 балла Участник – 1 балл	рубл. 100 рубл.
6.	Исполнительская дисциплина	Своевременность исполнения распоряжений Своевременная сдача отчетов Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка Качественная работа с документацией Посещение мероприятий, оперативок, мо, педсоветов и т.д.	1 балл	500 рубл.

#### 4. Стимулирующие выплаты административному персоналу

Административному персоналу школы устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность введения личных дел, карточек Т-2 Правильность заполнения трудовых книжек Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов <b>Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных</b> Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом	До 3 баллов	200 рубл.
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	1 балл	500 рубл.
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности Своевременная сдача отчетов Качественное отслеживание исполнения материалов <b>электронной почты</b>	1 балл	1000 рубл.
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие	1 балл	300

		конфликтных ситуаций, жалоб Выполнение Правил внутреннего трудоустройства		рубл.
--	--	---	--	-------

### 5. Заместителю директора по УВР (1-4 классы, 5- 11 классы)

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	-Положительная динамика освоения основной общеобразовательной программы образования (по данным согласованных результатов ЕРТ, внешнего мониторинга, итоговой аттестации); - Выполнение педагогами учебных программ; -Отсутствие пропусков учащихся без уважительной причины; - Наличие победителей и участников предметных олимпиад и конкурсов городского или краевого уровня; - Оснащение учебного процесса современными средствами обучения; -Внедрение новых федеральных стандартов в образовательный процесс;	До 2 баллов	5000 рубл.
2.	Результативность административной деятельности	- Отсутствие замечаний по отчетной документации; -Отсутствие жалоб, неконструктивного развития конфликтов; - Отсутствие случаев травматизма.	До 3 баллов	2000 рубл.
		-Выполнение муниципального задания в пределах функционала.	До 2 баллов	500 рубл.
3.	Результативность выполнения Ведомственной целевой программы (ВЦП)	- Выполнение контрольных точек программы; - Выполнение плана ВЦП	До 2 баллов	5 000 руб.

### 6. Заместителю директора по НМР

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла

1.	Результативность методической работы в школе	Руководство и реализация проектов и программ федерального, регионального и муниципального уровня	До 3 баллов	3000рубл.
		Обобщение педагогического опыта учителей в виде выступлений, мастер-классов на семинарах, конференциях, совещаниях разного уровня, в виде открытых уроков, публикаций и т.д.	До 3 баллов	1000 рубл.
		Выполнение показателей по аттестации педагогов в соответствии с графиком		
		Повышение квалификации учителей (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)		
2.	Участие педагогов в конкурсном движении	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального уровней	1 балл	1000 рубл.
3.	Результативность работы научно-методического совета	Качественное руководство работой научно-методического совета	1 балл	500 рубл.
		Выполнение плана научно-методической работы		

### 7. Заместителю директора по ВР

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
	Результативность воспитательной работы в школе	Охват занятости учащихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной активности	До 2 баллов	5000 рубл.
		Результативность участия детей в конкурсах и соревнованиях различного уровня		
		Участие детей в городских акциях и мероприятиях		
		Отсутствие правонарушений, преступлений		
		Отсутствие замечаний по культуре поведения (драки, несоответствие одежды школьной форме, нецензурная брань, опоздания)		
		Удовлетворенность учащихся и родителей		
2.	Организация самоуправления	Наличие системы самоуправления учащихся	До 3 баллов	2000 рубл.
		Наличие общественных организаций		
		Результативность работы Совета старшекласников		
		Уровень организации самообслуживания (дежурство)		
3.	Результативность методической работы с	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального	1 балл	500 рубл.

	классными руководителями	уровней Организация и проведение семинаров, открытых уроков; выступления, публикации.		
4.	Работа с внешними структурами	Отсутствие замечаний по запросам	1 балл	500 рубл.

### 8. Заместителю директора по дошкольному воспитанию

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Результативность образовательной деятельности	- Создание предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды - Охват неорганизованных детей дополнительными образовательными услугами - Сохранность контингента		
2.	Эффективность управленческой деятельности	- Отсутствие жалоб и обращений родителей, уровень решений конфликтных ситуаций - Благоустройство территории, мероприятия по повышению эстетики и привлекательности учреждения - Отсутствие травматизма		
3.	Исполнительская дисциплина	- Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных материалов		

### 3. Заместителю директора по ВМР

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1.	Результативность образовательной деятельности	- Создание предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды - Охват неорганизованных детей дополнительными образовательными услугами - Сохранность контингента		
2.	Исполнительская дисциплина	- Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных материалов		

### 4. Заместителю директора по АХЧ и ОВ

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
-------	---	------------	-----------------	--------------

1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Своевременное исполнение требований Госпожнадзора	1 балл	3000 руб
		Своевременное исполнение требований Роспотребнадзора		
2.	Организация закупок	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	1 балл	3000рубл.
3	Участие в реализации программы по энергосбережению	Выполнение целевых показателей программы по энергосбережению	Тепло-1 балл Вода- 1 балл Свет- 1 балл	1000 рубл.
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация. Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей Сохранность и контроль за имуществом учреждения	1 балл	300 рубл.
5.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие конфликтных ситуаций, замечаний со стороны сотрудников школы и родителей	1 балл	300 рубл.
6.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная сдача отчетности Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка	1 балл	300 рубл.

### 11. Главному бухгалтеру и бухгалтеру

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1	Уровень освоения бюджетных средств	Уровень исполнения плана по расходам Уровень исполнения плана по доходам Удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование" Удельный вес просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	1балл	5000 рубл.

2	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам поставщиками и подрядчиками	Оценка текущей кредиторской задолженности Оценка текущей дебиторской задолженности Высокая оценка деятельности бухгалтерии контролирующими структурами	1 балл	2000 рубл.
3.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	1 балл	1000 рубл.
4	Работа с педагогами, потребителями услуг ДО	Отсутствие замечаний Отсутствие конфликтных ситуаций	1 балл	1000 рубл.
	Качество отчетности ОУ	Отсутствие замечаний	1 балл	1000 рубл.