

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ  
МАТЕМАТИКИ И АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА  
«ШКОЛА ДИЗАЙНА «ТОЧКА» Г. ПЕРМИ

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «Школа дизайна  
«Точка» г. Перми  
Н.В. Бурдина  
Приказ от 08.09.2022г.  
№ 05908/134-01-06/4198



## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих и иных выплатах  
работникам МАОУ «Школа дизайна  
«Точка» г.Перми на 2022-2023  
учебный год

Настоящее положение о стимулирующих и иных выплатах работникам МАОУ «Школа дизайна «Точка» г.Перми (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 изменениями, Уставом Учреждения, регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

### 1 Общие положения

1.1. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установление работникам Учреждения выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат.

1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности и ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы при выполнении поставленных задач, а также сохранении кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая работников, работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Компенсационные выплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

на определенный период (на месяц, на квартал, на полугодие, на девять месяцев, на учебный год, на календарный год);

на период выполнения определенной работы, не предусмотренной трудовым договором.

1.8. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах или в процентах от должностного оклада (базовой основной части).

1.9. Выплаты устанавливаются приказами руководителя Учреждения.

1.10. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных или иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно принимается на Общем собрании работников Учреждения, размещается на официальном сайте Учреждения.

1.12. Руководитель (директор) Учреждения несет ответственность за своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Оплата труда руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.15. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств краевого, местного бюджета и средств, полученных от реализации платных услуг.

1.16. Начисления и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий год планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.17. Заработная плата делится на две составляющие – основную (гарантированную) и стимулирующую часть. Основную часть составляют должностной оклад (базовая основная часть) и компенсационные выплаты. Стимулирующую часть составляют выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.18. Распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ) осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения (1С: Зарплата и кадры), применяемого для расчета заработной платы в Учреждении, в следующем порядке:

1.18.1. Доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 75% от ФОТ по Учреждению.

1.18.2. Доля ФОТ административного персонала, руководителя, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, рабочих устанавливается в объеме не более 25% от ФОТ по Учреждению.

1.18.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет 30%.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании ученико-час;
- должностных окладов в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

1.20. Оплата труда работнику производится два раза в месяц. Выплата заработной платы работникам производится 7 числа следующего месяца, авансирование - 22 числа текущего месяца.

1.21. Расчетные листки формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплаты и кадры» муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми ежемесячно и направляются по заявлению сотрудника на адрес указанной личной электронной почты. Также возможна выдача расчетного листка по требованию работника лично в руки, или на бумажном носителе через уполномоченное лицо по доверенности лично в руки сотруднику. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листов».

## **1. Стимулирующие выплаты**

1.1. Настоящим Положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты по результатам труда;
- единовременные стимулирующие выплаты.

1.2. Определение размера стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении бальной системы оценки.

1.3. На выплаты по результатам труда направляется 10-15% стимулирующей части оплаты труда.

1.4. Ежемесячная выплата устанавливается на основе оценки результативности труда работника в зависимости от количества и стоимости баллов, набранных каждым работником.

1.5. Размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость балла.

1.6. Стимулирующая выплата по результатам труда устанавливается один раз в четверть по результатам труда работника за предыдущую четверть.

2.7. Размеры стимулирующих выплат по результатам труда определяются в следующие периоды:

- с 1 по 20 ноября (по результатам работы за 1 четверть),
- с 01 по 20 января (по результатам работы за 2 четверть),
- с 1 по 20 апреля (по результатам работы за 3 четверть),
- с 1 по 20 июня (по результатам работы за 4 четверть),
- размер выплат в сентябре, октябре текущего учебного года определяется также по результатам 4 четверти предыдущего учебного года.

2.8. Стимулирующие выплаты по результатам работы за четверть могут быть установлены работнику на основании критериев и показателей качества и результативности работы (Приложение 2), и выплаты, направленные на сохранение кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.9. Для определения соответствия деятельности педагогического работника школы критериям эффективности и результативности 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
- подтверждающие документы (статистически обработанные результаты наблюдений, протоколы, приказы, справки, свидетельства, дипломы, сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензии на работу и т.д.)

2.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

2.11. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты, определяется Комиссией, оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.12. В Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам входят заместители директора, председатель общего собрания работников, представители трудового коллектива из числа опытных педагогов, представители родительской общественности (по согласованию).

2.13. Функциональной обязанностью Комиссии является:

- разработка критериев и показателей результативности и эффективности деятельности для стимулирующих выплат на текущий год;

- определение расчетной единицы для установления стимулирующей выплаты (бал, процент, рубли);
- оценивание листов самооценки в баллах и перевод их в суммарное значение;
- распределение стимулирующих выплат на основании листов самооценки;
  - утверждение материалов для разовых стимулирующих выплат;
  - распределение фонда экономии стимулирующих выплат;
  - снижение частично или полностью стимулирующих выплат.

2.14. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.15. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за результаты их работы в течение определенного периода. Выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.16. Работники школы вправе ознакомиться с решением комиссии.

2.17. Выплаты не производятся или снижаются:

- за систематическое нарушение трудовой дисциплины (невыполнение приказов и распоряжений руководителя, опоздания на работу, непосещение педсоветов, совещаний и т. п.);
  - за нарушение санэпидрежима;
  - за недобросовестное отношение к работе;
  - при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника;
  - за невыполнение инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей;
  - за травматизм;
  - за несохранность имущества.

2.18. Вновь принятым работникам стимулирующая выплата устанавливается до момента начисления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество труда по итогам работы. Размер выплаты устанавливается в начале каждого учебного года Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ.

2.19. При увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему не полный месяц - пропорционально отработанному времени.

2.20. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

2.21. На единовременные стимулирующие выплаты направляется 10-20% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.22. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора школы на основании письменных представлений, служебной записки заместителей директора, руководителей структурных подразделений:

- за проведение наиболее значимых мероприятий на школьном, городском, региональном, федеральном уровнях, качественное выполнение поручений администрации школы по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы

- поощрение за выполненную работу, за пределами его должностных обязанностей;

- за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных сложных и важных задач, поручений директора, иных профессиональных достижений.

### **3 Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, законодательством Пермского края, правовыми актами города Перми, локальными нормативными актами Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере и составляет 10% должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 15% и начисляются на всю заработную плату работника Учреждения.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.4.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.2. устанавливается доплата за работу в ночное время (35%);

3.4.3. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.4.4. устанавливается доплата за сверхурочную работу

3.4.5. устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.6. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности работников, но непосредственно связанные с деятельностью школы.

К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

1) осуществление классного руководства:

Выплата вознаграждения за классное руководство устанавливается:

За счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящим уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя.
Размер	- размер доплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах ФОТ - выплата указывается в абсолютном размере из расчета 50 руб. на одного обучающегося начальной школы, 70 руб. на одного обучающегося основной и старшей школы.

За счет средств регионального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящим уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя.
Размер	- размер доплаты устанавливается в пределах субсидии на иные цели на выплату вознаграждения за осуществление исполняющим функции классного руководства - выплата указывается в абсолютном размере из расчета 66, 78 руб. на одного обучающегося

За счет средств федерального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящим уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя.

Размер	- размер доплаты составляет: При условии осуществления классного руководства в одном классе - 5000 рублей При условии осуществления классного руководства в двух и более классах - 10000 рублей
--------	---

2) заведование отделениями, учебными кабинетами, кабинетами-практикумами, учебными мастерскими, лаборантскими;

3) руководство предметными и методическими объединениями, проектными офисами;

4) выполнение обязанностей руководителя медиа-центра, тьютора, дежурного администратора;

5) деятельность в рамках реализации инновационной образовательной программы школы, при проведении модуля инжиниринга, реализации индивидуальных учебных планов и траекторий в старшей школе;

6) доплата за организацию внеурочной деятельности по остальным предметам устанавливается приказом директора из фонда экономии заработной платы;

7) работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

8) организация проектной деятельности.

3.4.7. 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.

3.4.8. 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.

#### **4 Иные выплаты**

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться иные выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, выплаты, связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

4.2. Работникам может выплачиваться материальная помощь

4.2.1 Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- свадьба (заключение официального брака), рождением ребенка,
- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга),
- при несчастных случаях (авария, травма и др.);
- в случаях пожара, наводнения, теракт, гибели имущества и т.д.



- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, операция, послеоперационная реабилитация;

- тяжелое финансовое положение в семье сотрудника

4.2.2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора школы на основании письменного мотивированного заявления сотрудника с приложением подтверждающих документов.

4.2.3. Материальная помощь работникам выплачивается фиксированными суммами в размере до 10000 руб. по решению Комиссии по социальному страхованию.

4.3. Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами работников по случаю 50-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения устанавливаются приказом директора школы в размере до 8 тысяч рублей.

4.4. 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 25 000 рублей.

4.5. Премии выплачиваются по итогам календарного или учебного года, при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.6. Разовые премии могут выплачиваться как основным работникам, так и работникам, работающим по совместительству.

## **5 Депремирование**

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения при участии Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда может принять решение о лишении или уменьшении стимулирующих выплат.

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки при участии Комиссии и утверждаются Руководителем Учреждения.

## **6 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.

**СОГЛАСОВАНО**

с Управляющим советом  
протокол № 3 от 29.08.2022

**ПРИНЯТО**

на общем собрании работников  
протокол заседания  
от «30» августа 2022 г. № 2

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов работников Учреждения по квалификационным группам**

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
1			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:</b>			
1.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	9 374
1.1	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования (кроме учреждений дополнительного образования детей), педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (кроме учреждений дополнительного образования детей)	10 153
1.1	3-й квалификационный уровень	воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей), методист, педагог-психолог,	11 020

1.1	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог (кроме учреждений компенсирующего вида, учреждений комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности), учитель-логопед (кроме учреждений компенсирующего вида, учреждений комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности), логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 112
-----	------------------------------	---	--------

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы**

Квалиф.уровни	Наименование профессии	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада
1	2	3
Первый кв.уровень	делопроизводитель	6152
Первый кв.уровень	секретарь-руководителя, лаборант, инспектор по кадрам, техник-программист	6791
Второй кв.уровень	Заведующий хозяйством	7373

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов по должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы**

Наименование профессии	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.
2	3
Специалист по охране труда	7 373



Приложение №1



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МАОУ  
 «Школа дизайнера «Точка»  
 Н.В.Бурдина

### Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности работников (с 01.09.2022 г.)

1. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям эффективности и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка качества	Цена 1 балла
1	Результативность образовательной деятельности	1. 100% успеваемость по итогам четверти, полугодия, года (указание ФИ неуспевающих)	5 б 3б	200 руб.
		2. 95-99% (математика, русский язык, английский язык)		
		2. Качество знаний предметы: музыка, ИЗО, труд, физическая культура  все остальные предметы	50% - 2 б 60 % - 3 б 70 % и выше- 5 б  30% - 2 б 40 % - 3 б 50 % и выше-5 б	Математика, русский язык - -1000 руб.  Все остальные предметы - 200 руб.
3. Результаты ЕГЭ, ОГЭ и других данных внешнего контроля (устанавливается в сентябре)	1 ученик	ОГЭ,ЕГЭ - 500 руб.		
2	Результативность внеурочной деятельности	1. Разработка и реализация дополнительных курсов и факультативов (название, утверждение) Разработка и реализация краткосрочного практико- и продуктоориентированного курса (при предоставлении подтверждающего документа)	до 5 б	200 руб.
		2. Результативность участия учащихся в мероприятиях перечня предметных олимпиад	Школа – 3 б Город – 5 б Край – 10 б Россия -15 б	100 руб.
		3. Разработка олимпиадных заданий и запуск		
		4. Результативность (призеры и победители) участия учащихся в других предметных (название, участники, результат), в том числе в интеллектуальных конкурсах: «Кенгуру», «Енот», «Медвежонок» и др.	Школа – 1 б Город – до 5 б Край – до 7 б Россия – до 10 б	100 руб.
3	Результативность воспитательной деятельности	1. Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины. Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление, либо снижение показателя.	До 3 б	500 руб.

		2. Участие учащихся в общешкольных, районных и городских мероприятиях	До 5б	200 руб.
		3. Наличие победителей и призеров в проектных и социально-значимых мероприятиях разного уровня	До 5б	300 руб.
		4. Качественное проведение мероприятий внутри класса, в т.ч. выездное посещение театров, выставок и т.д. (при наличии подтверждающих документов)	До 5 б	200 руб.
		5. Ведение электронного портфолио учащихся	До 10 б	200 руб.
		6. Отсутствие конфликтов в классе. Отсутствие замечаний по дежурству. Отсутствие замечаний по внешнему виду учащихся, наличие второй обуви, дисциплине	До 3 б	300 руб.
		7. Качественное ведение ЕИС "Траектория»	До 10 б.	200 руб.
4	<b>Взаимодействие с родителями</b>	1. Отсутствие конфликтов, жалоб. Вовлечение родителей в жизнь класса и школы.	До 2 б	300 руб.
		2. Вовлечение родителей в работу Управляющего совета	до 5 б	500 руб.
5	<b>Методическая деятельность</b>	1. Активное и результативное участие в деятельности профессиональных сообществ города и края (МО, ПГ, творческие лаборатории, ассоциации и т.д.)	Школа – 0,5 б Город – 2 б Край – 3 б Россия - 5 б	очное участие 1 б- 500 руб., виртуальное участие 1 б - 100 руб.
		2. Участие в инновационной деятельности школы. Разработка и реализация инновационных программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности ( <b>утвержденных на уровне ОУ, города</b> ), экспертиза материалов. Внесение изменений в Рабочие программы по направлению «дизайн» ( <b>при предоставлении подтверждающего документа</b> )	до 10 б	200 руб.
		3. Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, стажировок, выступление на конференциях, совещаниях на уровне школы, района, города, края, РФ	Школа – 4 б Город – 8 б Край – 10 б Россия – 15 б (1 б-	200 руб. Выплата в виде разовой премии
		4. Участие во внешних мониторингах системы образования (участие - 1б, результат выше среднего по городу -2б)	До 2 б	1000 руб. Выплата в виде разовой премии
		5. Публикация статей в журналах, сборниках и т.д., касающихся деятельности школы	Город – 0,5 б Регион, Россия, международ.уро вень – 1 б.	1000 руб. Выплата в виде разовой премии
		6. Публикации, размещение материалов на сайтах, <b>регулярное</b> ведение собственного сайта	до 5 баллов	200 руб.

6	<b>Участие в конкурсах проф. мастерства</b>	ПНПО - 5 б «ПРОФИ-край» (заочное участие-1б, очное-3б, в первой десятке-10б) «Учитель года» (школа-1б, город-5б, край-10б) Другие конкурсы, входящие в рейтинг ОУ (школа 1 б, город-3 б, край – 5 б)		1000 руб. Выплата в виде разовой премии
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность исполнения распоряжений Выполнение должностной инструкции Своевременная сдача отчетов Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка Качественная работа с документацией Своевременное заполнение электронного журнала «ЭПОС»	до 25 баллов	200 руб.

Примечание :

1. Цена одного ученика за результаты ЕГЭ на уровне муниципального задания и других данных внешнего контроля определяется в сентябре текущего года и устанавливается: по ЕГЭ - на учебный год, по другим данным внешнего контроля – в виде разовой выплаты.

## 2. Показатели результативности и эффективности деятельности административных работников

Показатель	Значение		Система расчета	Баллы
	План	Факт		
<b>Начальное образование</b>				
Качественная работа и ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	<b>Не менее 98%</b>		Доля качественно заполненных дневников в ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	2
	<b>Менее 98%</b>			0
	<b>Не менее 85%</b>		Доля учащихся, активных пользователей ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	2
	<b>Менее 85%</b>			0
	<b>Не менее 60 %</b>		Доля родителей, активных пользователей ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	2
	<b>Менее 60 %</b>			0
Результативность работы по профилактике противоправного поведения учащихся	<b>Есть нарушения</b>		Нарушения алгоритма работы	0
	<b>Нет нарушений</b>		Обработка случая по алгоритму	1
Организация портфеля-практикума	<b>15% от контингента 1-классников</b>		Ниже плана	0
			Выше плана	1
Обеспечение информационной открытости, соответствие сайта ОУ законодательству.	<b>Актуально и своевременно</b>		Своевременность и актуальность информации. Размещение информации на школьном сайте по своему направлению деятельности	2
	<b>Неактуально и несвоевременно</b>			0

Основное и среднее образование				
Качественная работа и ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	Не менее 98%		Доля качественно заполненных дневников в ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	2
	Менее 98%			0
	Не менее 85%		Доля учащихся, активных пользователей ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	2
	Менее 85%			0
	Не менее 60 %		Доля родителей, активных пользователей ИС «ЭПОС.ШКОЛА»	2
	Менее 60 %			0
Уровень освоения ООП учащимися 9-ых классов	100%		Есть выпускник (выпускники), не получившие аттестат	0
			Все получили аттестаты	1
Доля высокобалльников по результатам итоговой аттестации учащихся 9-х классов	10%		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Доля высокобалльников по результатам итоговой аттестации учащихся 11-х классов	50%		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Обеспечение информационной открытости, соответствие сайта ОУ законодательству.	Актуально и своевременно		Своевременность и актуальность информации. Размещение информации на школьном сайте по своему направлению деятельности	2
	Неактуально и несвоевременно			0
<b>Управление персоналом</b>				
Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовку по приоритетным направлениям	Не менее 40%		Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовку по приоритетным направлениям	
	Менее 40%			
Обеспечение информационной открытости, соответствие сайта ОУ	Актуально и своевременно		Своевременность и актуальность информации. Размещение информации на школьном сайте по своему	2
	Неактуально и			0

законодательству.	<b>несвоевременно</b>		направлению деятельности	
Доля укомплектованности кадрами ОУ	<b>98% и более</b>		Доля укомплектованности кадрами ОУ	2
	<b>Менее 98%</b>			0

<b>Дошкольное образование</b>				
Посещаемость дошкольного отделения детьми младших возрастных групп	<b>70%</b>		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Посещаемость дошкольного отделения детьми средних/старших возрастных групп	<b>80%</b>		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Посещаемость дошкольного отделения детьми выпускных групп	<b>85%</b>		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Сохранность здоровья	<b>100%</b>		Есть случай (случаи) экстренного обращения к медицинским работникам	0
			Нет случаев экстренного обращения к медицинским работникам	1
Удовлетворенность родителей качеством услуг образования и воспитания (рекламации от родителей)	<b>0</b>		Есть рекламация (рекламации) от родителей	0
			Нет рекламаций от родителей	1
Отсутствие замечаний при плановых и внеплановых проверках	<b>0</b>		Есть существенные замечания	0
			Нет замечаний, легкоустраняемые замечания	1
Ведение педагогами ДПОУ	<b>75%</b>		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Процент участия детей в ДПОУ	<b>100%</b>		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5



Участие педагогов в инновационных практиках: разработка и проведение занятий по муниципальной и институциональной программам развития, освоение ООП «Золотой ключик»	80%		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
			Превышение планового значения	1,5
Размещение информации на школьном сайте по своему профилю			Своевременное размещение информации на школьном сайте по своему профилю	2
			Несвоевременное размещение информации на школьном сайте по своему профилю	0
<b>Административно-хозяйственная работа</b>				
Отсутствие предписаний	0		Есть предписания	0
			Нет предписаний	1
Результаты проверки прилегающей территории	5 балло в		Ниже плана	0
			Согласно плану	1
Высокий уровень безопасности пребывания детей в учреждениях	0		Есть зафиксированный случай (случаи) нарушения безопасности пребывания детей в учреждениях	0
			Нет зафиксированных случаев нарушения безопасности пребывания детей в учреждениях	1
Работа компьютерной техники без рекламаций	0		Есть рекламация (рекламации) от пользователей	0
			Нет рекламаций от пользователей	1
Эффективное использование энергоресурсов в ОУ	0-4%		Экономия энергоресурсов от общегородских норм	
	4-7%		Экономия энергоресурсов от общегородских норм	
	8-10%		Экономия энергоресурсов от общегородских норм	
Своевременное принятие бюджетных обязательств	100%		Заключение (продление) муниципальных контрактов и договоров, связанных с текущим функционированием ОУ: -на оказание коммунальных услуг -на оказание услуг по уборке и	2

			вывозу снега (ТБО) -на оказание услуг по дезинсекции, дезинфекции -на оказание услуг по охране объектов -на оказание услуг по организации питания -на оказание услуг связи	
	<b>Менее 100%</b>		Заключение (продление) муниципальных контрактов и договоров, связанных с текущим функционирование ОУ: -на оказание коммунальных услуг -на оказание услуг по уборке и вывозу снега (ТБО) -на оказание услуг по дезинсекции, дезинфекции -на оказание услуг по охране объектов -на оказание услуг по организации питания -на оказание услуг связи	0
Размещение информации на школьном сайте по своему профилю			Своевременное размещение информации на школьном сайте по своему профилю	2
			Несвоевременное размещение информации на школьном сайте по своему профилю	0

### 3. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Учебно-вспомогательному и обслуживающему 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 работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	До 5 баллов	500 руб.
2.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности Своевременная сдача отчетов Качественное отслеживание исполнения материалов <b>электронной почты</b>	До 5 баллов	1000 руб.
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка	До 10 баллов	500 руб.