УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАОУ «СОШ № 25» г. Перми
_____
О.И. Сакоева
«24» августа 2020г

Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 25» г. Перми

г. Пермь, 2020г

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 25» г. Перми разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2008 (протокол N 8), Уставом города Перми, решением Пермской городской Думы от 22.09.2009 N 209 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми" , Постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705» и регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 25» г. Перми.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок:

1.2.1. Оплаты труда работников учреждения.

1.2.2. Формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2.3. Установления размеров должностных окладов по группам должностей.

1.2.4. Осуществления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников учреждения:
- непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс в учреждении, реализующей основные и дополнительные образовательные программы,
- непосредственно осуществляющих основную деятельность, функционирование которых направлено на ресурсное обеспечение системы образования города Перми (в иных учреждениях)
- педагогических работников, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс,
- руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения
- учебно-вспомогательного персонала,
- административного персонала.

1.4. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования (врач, медицинская сестра, диетсестра, заведующий библиотекой, библиотекарь, настройщик музыкальных инструментов, костюмер), осуществляется в учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми и настоящим Положением.

1.6. Фонд оплаты труда, регулируемый настоящим Положением, формируется за счет средств бюджета города Перми, бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий в сфере образования.
1.7. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на календарный год в соответствии с действующим законодательством.
1.8. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.
1.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
1.10. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:
базовую часть, рассчитанную на основе ученика-часа для работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения и стимулирующую часть - выплаты за результаты и качество выполняемых работ.
1.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.
1.3. Заработная плата работников учреждений (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 учреждений устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (Приложение 1).
1.6. В должностные оклады (или базовую основную часть заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Виды и условия выплат компенсационного характера. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются на основе перечня

видов выплат компенсационного характера, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2017г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», и включают:

2.1.1. Доплата за расширение зоны обслуживания.

2.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей).

2.1.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.1.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.1.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.1.6. Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.7. Выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена выпускников в 11 классе, государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов общеобразовательных организаций.

2.2. Размеры компенсационных выплат (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) определяются в абсолютных размерах или в процентах к заработной плате, рассчитанной на основе ученико-часа (для учителей), от должностного оклада (для других работников Школы).

2.3. Выплаты компенсационного характера могут носить как постоянный, так и временный характер.

2.4. Конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливается приказом по Школе.

2.5. Порядок установления компенсационных выплат.

2.5.1. Выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена выпускников в 11 классе, государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов общеобразовательных организаций производятся на основе нормативного правового акта Правительства Пермского края за счет средств бюджета Пермского края, выделяемого на эти цели.

2.5.2. Доплаты устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), осуществляется согласно статье 150 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Условия выполнения дополнительной работы определяются при заключении трудового договора по основной должности либо путем внесения в него соответствующих дополнений. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы и размер, устанавливается приказом директора Школы.

2.5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы устанавливается в соответствии с Приложением 2.

2.5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется письменным распоряжением работодателя при наличии письменного согласия работника. Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день производится в размере не менее двойной дневной части заработной платы работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется согласно статье 150 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет не менее 50% от оклада.

Доплата учителю за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится из расчета стоимости ученико-часа, умноженной на количество фактически отработанных часов. Доплата прочему персоналу за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в размере до 12 тысяч рублей в месяц.

2.5.6. Оплата за сверхурочную работу осуществляется согласно статье 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. За работу в регионе с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работникам устанавливается районный коэффициент, размер которого в соответствии с законодательством Российской Федерации равен 1,15.

2.5.8. Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;
- доплата за разъездной характер работы при индивидуальном обучении учащегося на дому;

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;
- расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда;
- расходов на приобретение личной медицинской книжки работника, проведение медицинского осмотра, гигиенической аттестации – в размере фактических расходов, подтвержденных документально.

Выплата за разъездной характер работы при индивидуальном обучении учащегося на дому производится с учетом фактических затрат на основании проездных документов.

2.5.9. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.

Установить дифференцированный размер выплаты в зависимости выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ЕИС «Траектория»);
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения.

2.5.9.1. Размер выплаты за полный класс- комплект – 1000 рублей в месяц.

2.5.10. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС.

2.5.10.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 года № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС.Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно

2.5.10.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:
значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;
значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;
значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.
2.5.11. Доплата за работу в профильных классах устанавливается в зависимости от квалификационной категории педагога и учебной нагрузки. Сумма надбавки составляет

Первая категория	Высшая категория
196,00 руб. за 1 час учебной нагрузки в профильном классе	210,00 руб. за 1 час учебной нагрузки в профильном классе

2.5.12. Доплата за коррекционную работу, за обучение детей ОВЗ составляет 50 рублей за 1 час учебной нагрузки, за обучение на дому составляет 100 рублей за 1 час учебной нагрузки.

III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Виды выплат стимулирующего характера.
Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:
3.1.1. Стимулирующая выплата по результатам оценки результативности и эффективности деятельности за отчетный период (Приложение 3).
3.1.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы:
- за высокую результативность обучающихся, подготовленных педагогом, в олимпиадах, НПК, интеллектуальных играх, конкурсах, соревнованиях;
- за проведение и активное участие в значимых для ОУ, района, города, края мероприятиях;
- за эффективное социально-педагогическое сопровождение учащихся учетных категорий;

- за качественное предоставление платных образовательных услуг;
- за качественную организацию работы по здоровьесбережению;
- за качественное руководство проектом;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж ОУ;
- за качественное курирование приоритетных направлений.

3.1.3. Разовая премия

- за проведение и участие в наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях;
- за качественное выполнение поручений руководителя Учреждения по приоритетным направлениям деятельности;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за достижение наивысших показателей деятельности, (победа в конкурсе «Учитель года», «Проект года», «Мужчина в образовании» и др. приоритетных конкурсах);
- за высокие результаты ЕГЭ, ОГЭ, мониторинговых обследований;
- за высокую результативность обучающихся, подготовленных педагогом, в олимпиадах, НПК, интеллектуальных играх, конкурсах, соревнованиях;
- за высокие результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, олимпиаде «Профи-край»;
- за результативность участия в районных, городских, краевых мероприятиях;
- за высокие результаты осуществления финансово-хозяйственной деятельности;
- за качественную организацию субботников, ремонтных работ, работ по подготовке школы к новому учебному году;
- за проведение работ по дизайну школьных помещений и пришкольной территории;
- за качественное проведение лагеря в летний период.

и т.д.) (далее – разовые премии, бонусы);

3.1.4. Иные стимулирующие выплаты (материальная помощь и выплаты к праздничным дням, юбилейным датам).

3.2. Порядок установления стимулирующих выплат по итогам четверти

3.2.1. Стимулирующая выплата по целевым показателям по итогам четверти устанавливается по результатам проведенной оценки результативности и эффективности деятельности. Результативность и эффективность деятельности оценивается по количественным и качественным показателям.

3.2.2. Стимулирующая выплата по итогам четверти устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании протоколов комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности (далее - Комиссия).

3.2.3. Стимулирующая выплата по итогам четверти выплачивается равными долями ежемесячно в зависимости от количества проработанного времени.

3.2.4. Вновь пришедшим работникам устанавливается фиксированная стимулирующая выплата на отчетный период в размере 2000 рублей. Рассчитывается пропорционально отработанного времени.

3.2.5. Работникам, вышедшим из отпуска по уду за ребенком, устанавливается фиксированная стимулирующая выплата на отчетный период в размере в размере 2500 рублей.

3.3. Порядок и условия получения стимулирующей выплаты за качество выполняемой

работы, разовых премий, бонусов.
3.3.1. Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы может носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период приказом руководителя. Данная выплата размером не органичивается.
3.3.2. Стимулирование работников Учреждения разовыми премиями производится с учетом их личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, приоритетных направлений деятельности учреждения.
3.3.3. Разовые премии устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании письменных обращений заместителей руководителя Учреждения, председателя Наблюдательного совета, представительных органов работников, по решению руководителя.
3.3.4. Разовая премия максимальным размером не ограничивается.
3.4. Порядок установления иных стимулирующих выплат.
3.4.1. Иные выплаты (выплаты социального характера) - это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь и выплаты к праздничным дням, юбилейным датам).
3.4.2. Виды материальной помощи:
- Материальная помощь Работнику по состоянию его здоровья;
- Материальная помощь в случае смерти близкого родственника;
- Материальная помощь семье Работника в случае его смерти;
- Материальная помощь на лечение ребенка-инвалида;
- Материальная помощь в связи с бракосочетанием.
3.4.3. Материальная помощь устанавливается на основании письменного заявления работника.
3.4.4. Максимальный размер материальной помощи до 5000 рублей.
3.4.5. Виды выплат к праздничным дням:
- 23 Февраля;
- 8 Марта;
- День Учителя;
- Новый год.
3.4.6. Максимальный размер выплат к праздничным дням до 5000 рублей.
3.4.7. Виды выплаты к юбилейным датам:
- 50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения.
3.4.8. Максимальный размер выплат к юбилейным датам до 5000 рублей.
3.5. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.
3.5.1. Фонд заработной платы работников (далее – ФОТ) делится на ФОТ учителей и ФОТ иных работников.
3.5.2. ФОТ учителей работников делится на базовую и стимулирующую части ФОТ.
3.5.3. Разделение ФОТ педагогических работников на начальную школу и основную, среднюю школу невозможно в связи с участием педагогов предметников в образовательном процессе начальной школы.
3.5.4. Размер (доля) каждой части стимулирующего ФОТ по всем категориям работников Учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом руководителя Учреждения. Доля стимулирующего ФОТ, направленного на ежеквартальные стимулирующие выплаты, составляет не менее 85% от общего стимулирующего ФОТ по

каждой группе персонала.

3.5.5. На учебный год рассчитывается стоимость балла по следующей формуле:

Стоимость 1 балла = ФОТ ст/итоговое кол-во баллов за отчетный период

3.5.6.ФОТ стимулирующих выплат по критериям оценки результативности делится на итоговое количество баллов по всем работникам определенной категории.

3.5.7. Для каждого учителя определяется стимулирующая часть заработной платы, состоящая из следующих компонентов:

Стим. часть з/п= Стоимость 1 балла х кол-во набранных баллов + разовая премия (при наличии).

3.6. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда иных работников.

3.6.1. Фонд заработной платы работников (далее – ФОТ) делится на ФОТ учителей и ФОТ иных работников.

3.6.2. ФОТ иных работников делится на базовую и стимулирующую часть ФОТ иных работников.

3.6.3. ФОТ стимулирующий для иных работников является общим (без деления на группы персонала), что предполагает одинаковую стоимость балла для всех иных работников).

3.6.4. Стимулирующая часть конкретного работника складывается из произведения стоимости балла на количество набранных баллов и бонусной части.

3.7. Состав и регламент работы Комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности работников Учреждения.

3.7.1. Комиссия создается в целях проведения коллегиальной оценки результативности и эффективности деятельности работников Учреждения и установления для каждого работника стимулирующих выплат.

3.7.2. Результативность и эффективность деятельности (далее – оценка деятельности) оценивается по количественным и качественным показателям, утверждаемым приказом руководителя Учреждения на каждый календарный год, исходя из наиболее значимых критериев, по каждой категории работников Учреждения.

3.7.3. Состав Комиссии по оценке деятельности избирается трудовым коллективом и утверждается приказом руководителя Учреждения ежегодно. В состав комиссии включаются не более 9 человек для оценки результативности и эффективности деятельности педагогического коллектива, и не более 5 человек для оценки результативности и эффективности деятельности иных работников.

3.7.4. Работа Комиссии строится на принципах открытости, гласности, прозрачности, объективности.

3.7.5. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в отчетный период (не позднее 10 числа первого месяца отчетного периода).

3.7.6. Внеочередные заседания Комиссии созываются по инициативе его председателя или в его отсутствие – заместителя председателя, либо по требованию не менее одной трети состава Комиссии. Поводом для внеочередного заседания может быть рассмотрение спорных вопросов по заявлениям работников Учреждения, не согласных с решением Комиссии по установлению стимулирующей выплаты.

3.7.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на момент его начала присутствует не менее 2/3 от её состава.

3.7.8. Заседание Комиссии ведет его председатель или в его отсутствие один из заместителей по поручению председателя.

3.7.9. На заседании Комиссии ведутся протоколы, которые подписываются председателем

и секретарем Комиссии.

3.7.10. Оценка деятельности осуществляется на основании самостоятельно заполненной таблицы по стимулированию в электронной учительской (Приложение 3), данных мониторингов, отчетных форм, аналитических записок и т.д., которые ведутся соответствующими заместителями руководителя Учреждения (иными ответственными лицами).

3.7.11. Комиссия подсчитывает итоговое количество баллов по каждой категории работников (АУП – заместители директора, заведующий хозяйством, социальный педагог, педагог-психолог, секретарь, библиотекарь и педагогический коллектив – учителя ОУ) и стоимость одного балла по формулам.

3.7.12. В протоколе фиксируется уровень результативности и эффективности работы каждого работника за отчетный период в зависимости от выполнения показателей деятельности, количество набранных работником баллов и размер квартальной стимулирующей выплаты.

3.7.13. Протоколы с оценкой деятельности, подписанные председателем и секретарем Комиссии (с указанием внесенных изменений по количеству присвоенных баллов сотруднику или соответствующих его листу самооценки), передаются руководителю Учреждения не позднее 15 числа следующего периода.

3.7.14. Принятие решения по оценке деятельности и размере стимулирующей выплаты осуществляется простым голосованием членов Комиссии.

3.7.15. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов Комиссии.

3.7.16. Решение Комиссии по оценке деятельности и размере стимулирования доводится до сведения каждого работника в индивидуальном порядке (письменном или устном). Ознакомление с данным решением осуществляет председатель Комиссии или руководитель Учреждения (в его отсутствие заместитель руководителя Учреждения) до подготовки проекта приказа по установлению стимулирующих выплат.

3.7.17. Решение спорных вопросов по установлению ежеквартальной стимулирующей выплаты осуществляет Комиссия на основании заявления работника в течение 10 календарных дней. При этом Комиссия представляет работнику ответ с обоснованием принятого решения. Работник имеет право присутствовать на заседании Комиссии при дополнительном рассмотрении вопроса по оценке его деятельности.

В случае несогласия с решением Комиссии работник имеет право обратиться к руководителю Учреждения, а также в судебные инстанции в установленном законодательством порядке.

3.7.18. Комиссия представляет отчет о своей работе общему собранию не менее 2-х раз в год. В отчете представляется информация о соблюдении Комиссией Положения, наличие спорных вопросов и результаты их рассмотрения, по другим актуальным вопросам.

3.8. Порядок распределения экономии стимулирующей части ФОТ.

3.8.1. Экономия, сложившаяся на конец финансового года (полугодия), по стимулирующей части ФОТ (премиального фонда) направляется на разовые премии (бонусы) по той категории работников, по которой сложилась экономия (основной персонал и иные работники).

3.9. Принятие управленческих решений.

3.9.1. Материалы по оценке эффективности деятельности работников Учреждения применяются руководителем Учреждения для принятия управленческих решений по

различным направлениям деятельности Учреждения:
- для представления работников к наградам и званиям;
- для обобщения и распространения ценного опыта;
- для рекомендаций к обучению, в том числе в аспирантуре;
- для корректировки различных планов (профессиональных объединений, индивидуальных планов педагогов и т.д.);
- для разработки индивидуальных маршрутов развития педагогов;
- корректировки системы работы по проблемным участкам деятельности;
- другое.

IV. Оплата труда основного персонала учреждения

4.1. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Заработная плата учителей (ЗПу) состоит из базовой (БЧу) и стимулирующей (СЧу) частей и рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗПу = БЧу + СЧу.$$

4.3. Базовая часть (БЧу) заработной платы учителя состоит из базовой основной части (БЧОу) и базовой специальной части (БЧСу), рассчитывается по следующей формуле:

$$БЧу = БЧОу + БЧСу.$$

4.4. Доля базовой части заработной платы учителей состоит из основной части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

4.5. Объем основной части составляет не менее 70% базовой части, объем специальной части составляет не более 30% базовой части фонда оплаты труда учителей (учителей и воспитателей в учреждениях, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей).

4.6. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработных плат по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.7. По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается полная численность учащихся класса без деления его на группы.

4.8. Основная часть базовой части фонда оплаты труда учреждения для учителей распределяется исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классе с учетом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
(в ред. Постановления Администрации г. Перми от 06.06.2014 N 375)

4.9. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда учителей обеспечивает:

осуществление компенсационных выплат в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (выплаты за работу в местностях с особыми

климатическими условиями начисляются на всю заработную плату),

осуществление гарантированных выплат (доплата за классное руководство, за руководство школьным методическим объединением).

Порядок установления выплат компенсационного характера определен в разделе 2 Положения.

4.10. Определение размера заработной платы учителя.

4.10.1. Базовая основная часть заработной платы учителя (БЧОу) рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности учащихся в классе с учетом коэффициента сложности предмета и коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную категорию, ученую степень, государственную или отраслевую награду, специфику работы учителя по следующей формуле:
(в ред. Постановлений Администрации г. Перми от 16.03.2011 N 100, от 07.11.2013 N 965)

$$БЧОу = (Суч_1 \times У_1 \times Чн_1 + Суч_2 \times У_2 \times Чн_2 + ... Суч_n \times У_n \times Чн_n) \times 4{,}345 + 100$$

(в ред. Постановления Администрации г. Перми от 06.06.2014 N 375)

где

$Суч_n$ - стоимость ученико-часа по конкретным предметам,

$У_n$ - количество учеников в классе,

$Чн_n$ - учебная нагрузка учителя по предметам в неделю,

4,345 - среднее количество недель в месяце,

n - конкретный предмет в конкретном классе,

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.
(абзац введен Постановлением Администрации г. Перми от 06.06.2014 N 375)

4.10.2. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$БЧОио = Суч \times Усн \times Чн \times 4{,}345, \text{ где}$$

БЧОио - базовая основная часть заработной платы учителя, осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения;

Суч - стоимость ученико-часа по конкретному предмету;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса согласно Типовому положению об образовательном учреждении;

4,345 - среднее количество недель в месяце.
(пп. 2.10.2 в ред. Постановления Администрации г. Перми от 15.01.2010 N 3)

4.10.3. Стоимость ученико-часа ($Суч_n$) определяется исходя из базовой единицы, повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$Суч_n = Б \times (1 + Ксп + Кст + Кк + Кн + Ку + Кс)$, где

(в ред. Постановления Администрации г. Перми от 06.06.2014 N 375)

Б - базовая единица,

Ксп - коэффициент сложности предмета,

Кст - коэффициент за стаж педагогической работы,

Абзац утратил силу с 1 января 2014 года. - Постановление Администрации г. Перми от 07.11.2013 N 965.

Кк - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию,

Кн - коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации),

(в ред. Постановления Администрации г. Перми от 07.10.2010 N 667)

Ку - коэффициент за ученую степень,

Кс - коэффициент за специфику работы.

4.10.4. Под базовой единицей понимается доля стоимости образовательной услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика за 1 учебный час. Базовая единица рассчитывается отдельно для каждого образовательного учреждения по следующей формуле:

$$Б = \frac{ФОТо - 100 \times р}{\left[\sum \left(Кп_{i1} \times У_1 \times Чн_1 + Кп_{i2} \times У_2 \times Чн_2 + \ \ldots \ + Кп_{in} \times У_n \times Чн_n\right)\right] \times 52{,}14},$$

(в ред. Постановления Администрации г. Перми от 06.06.2014 N 375)

где

ФОТо - основная часть базовой части годового фонда оплаты труда учреждения для учителей,

52,14 - количество недель в году,

р - количество учителей,

$Кп_{in}$ - сумма повышающих коэффициентов для i-го учителя,

где $Кп_{in} = (1 + Ксп + Кст + Ко + Кк + Кн + Ку + Кс)$, где

$У_n$ - количество учеников в классе,

$Чн_n$ - учебная нагрузка учителя по предметам в неделю.

4.10.5. Повышающие коэффициенты.

Коэффициент сложности предмета устанавливается в следующих размерах:

I группа предметов (коэффициент сложности - 0,15): русский язык, математика, 1-й и 4-й классы начальной школы, технология (трудовая подготовка) в специальном (коррекционном) образовательном учреждении, предметы коррекционной подготовки в специальном (коррекционном) образовательном учреждении.

II группа предметов (коэффициент сложности - 0,13): 2-й и 3-й классы начальной школы, история, литература, иностранный язык, обществознание, право, химия, физика, биология, естествознание, природоведение (в специальном (коррекционном) образовательном учреждении, информатика и информационно-коммуникационные технологии, география).

III группа предметов (коэффициент сложности - 0,12): экономика, физкультура, технология (кроме технологии в специальном (коррекционном) образовательном учреждении).

IV группа предметов (коэффициент сложности - 0,11): ИЗО, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, МХК, предметы школьного компонента, другие предметы, не предусмотренные настоящим Положением.

Примечание: для учителей-предметников, осуществляющих учебный процесс в начальной школе, коэффициент сложности предмета устанавливается в соответствии с группой предметов начальной школы.

Основные параметры, учтенные в коэффициентах сложности предмета:

наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена,

дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география),

большие временные затраты при подготовке к уроку,

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического материала,

возрастные особенности учащихся (начальная школа),

физиологические особенности обучающихся (физкультура, технология в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях),

проверка письменных работ,

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов),

проведение занятий на открытом воздухе.

Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы

	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,10	0,15	0,20	0,25

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с действующим законодательством.

Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию, устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Квалификационная категория			Статус
	II категория	I категория	высшая категория	педагог-исследователь
Размеры коэффициентов	0,10	0,20	0,30	0,30

Коэффициент устанавливается при наличии приказа соответствующего органа управления образования.

Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в следующих размерах:
(в ред. Постановления Администрации г. Перми от 07.10.2010 N 667)

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

Коэффициент за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень.

Коэффициент за специфику работы устанавливается в следующих размерах:

Образовательные учреждения для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,15-0,2
Школы с углубленным изучением предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й классы, другие предметы - с 5-го по 11-й классы	0,15
Гимназии, 5-11-й классы	0,15
Лицеи, 8-11-й классы	0,15
За профильное обучение по индивидуальным учебным планам	0,10
Новые образовательные центры, 10-11-й классы	0,15
Базовые школы, 10-11-й классы	0,15
Кадетская школа	0,1-0,2
Школа-интернат (кроме образовательных учреждений для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	0,15
За обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
За обучение детей, находящихся в оздоровительных учреждениях санаторного типа	0,15-0,2
За обучение лиц, находящихся в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5-0,7
За реализацию программ международного уровня	0,1-0,2
За работу в классах компенсирующего обучения, специальных коррекционных классах для детей с отклонениями в развитии различной направленности	0,1-0,2

4.10.6. Базовая специальная часть заработной платы учителя (БСЧу) рассчитывается по следующей формуле:

$$БСЧу = Кв + Кпрочие, где$$

Кв - компенсационные выплаты - определяются в соответствии с разделом 2 Положения.

Кпрочие - доплата за классное руководство, руководство школьным методическим объединением (доплаты устанавливаются локальными актами учреждения в абсолютных размерах или процентах к базовой основной части заработной платы).

4.10.7. Стимулирующая часть заработной платы учителя.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

4.10.8. Выплаты иного характера определяются в соответствии с разделом 3 Положения.

4.11. Заработная плата учителей в период функционирования учреждения без детей рассчитывается исходя из средней заработной платы, установленной в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

5.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-50% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

5.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

VI. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

6.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VII. Фонд оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

7.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

по казенным учреждениям - исходя из фонда окладов по штатным расписаниям учреждений, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

по бюджетным и автономным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

7.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

7.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

7.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$ФОТб = ФОТд + ФОТк, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$ФОТст = ФОТст.\ осн + ФОТст.\ ауп + ФОТст.\ увп + ФОТст.\ моп,$$
$$\text{где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Приложение 1
к Положению
«Положение об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 25» г.Перми

Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работников
муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений
Пермского края в сфере образования

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб. <*>
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	2532-8160
2 квалификационный уровень	концертмейстер (кроме учреждений дополнительного образования детей), педагог дополнительного образования (кроме учреждений дополнительного образования детей), педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (кроме учреждений дополнительного образования детей), инструктор-методист	2763-8839
3 квалификационный уровень	воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений), мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	3036-9593
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования), педагог-библиотекарь	3326-9674

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб. <*>
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя (кроме дошкольных образовательных учреждений), секретарь учебной части, вожатый	1834-6807

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб. <*>
1	2	3	4
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир, комендант, машинистка, табельщик, экспедитор, экспедитор при перевозке грузов	1834-5356
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	лаборант, художник, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, техник-программист, администратор	2025-5913
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	второй квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	2193-6418
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	третий квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий общежитием	2432-7102
Общеотраслевые должности	пятый квалификационный	начальник (заведующий) мастерской	2663-7793

служащих второго уровня	уровень		
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	первый квалификационный уровень	инженер, инженер по охране труда, математик, менеджер, психолог, социолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, документовед, инженер-программист	2193-6418
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	четвертый квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование "ведущий"	3540-10346

Приложение 2
к Положению
«Положение об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 25» г.Перми

Компенсационные доплаты

№	Наименование доплаты	Сумма, руб
1	За работу классных руководителей в ИС «Траектория»	От 100,00 до 500,00 рублей
2	Выплата с целью удержания молодых специалистов в учреждении	От 100,00 до 2000,00 рублей
3	За руководство проектами различного уровня	От 100,00 до 5000,00 рублей
4	За руководство школьным клубом	От 100 до 1000,00 рублей
5	За руководство методическим объединением или предметным сообществом	От 100,00 до 1000,00 рублей
6	За заведование кабинета	От 100,00 до 500,00 рублей
7	За организацию и руководство системы краткосрочных курсов	От 100,00 до 3000,00 рублей
8	За работу с опекаемыми детьми школы	От 100,00 до 5000,00 рублей
9	За курирование молодого специалиста	От 100,00 до 500,00 рублей
10	За реализацию школьных проектов в рамках программы развития	От 100,00 до 1000,00 рублей
11	За реализацию городских проектов	От 100,00 до 1500,00 рублей
12	За руководство проблемной группой различного уровня	От 100,00 до 2000,00 рублей
13	За подготовку и сопровождение на спортивные соревнования районного и городского уровней	От 100,00 до 3000,00 рублей
14	За проведение текущих мониторингов в школе	От 100,00 до 1000,00 рублей
15	За создание и наполнение YouTube-канала, школьного сайта, сайта «МузеУМ», соцсетей	От 1000,00 до 10000,00 рублей
16	За руководство школьным музеем УДТК	От 1000,00 до 10000,00 рублей
17	За сопровождение научно-исследовательской деятельности по направлениям	От 1000,00 - 5000,00 рублей
18	За работу с ГО и ЧС	От 5000,00 до 13 000,00 рублей
19	За работу с Наблюдательным советом учреждения	От 1000,00 до 3000,00 рублей
20	За работу по охране труда	От 3000,00 до 6 000,00 рублей
21	За ведение документооборота с ООО «Триактив»	От 1000,00 до

22	За обучение и руководство работы педагогов в системе ЭПОС	6 000,00 рублей
23	За сохранность спортивных залов, раздевалок	От 500,00 до 10000,00 рублей
24	За сопровождение внешних проектов и реализацию инновационных подходов в учреждении	От 1000,00 до 3000,00 рублей
25	За организацию системы организованного и бесплатного питания в школе	От 1000,00 до 15 000,00 рублей
26	За художественное оформление школьных стендов в фойе и коридорах школы	От 5000,00 - 10 000,00 рублей
27	За организацию и проведение олимпиад и конкурсов различного уровня для учащихся по предметам	От 100,00 до 1000,00 рублей
28	За озеленение школы	От 500,00 до 5000,00 рублей
29	За заведование мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, кабинетами, спортзалами	От 500,00 до 2000,00 рублей
30	За организацию профессиональной ориентации, профессиональных проб, социальных практик	От 100,00 до 2000 рублей
31	За организацию деятельности ученического самоуправления, отрядов ЮИД	От 1000,00 до 10000,00 рублей
32	За организацию работы с ветеранами труда	От 1000,00 до 10000,00 рублей
33	За ведение протоколов совещаний педагогических советов, оперативных совещаний, аппаратных совещаний	От 100,00 до 500,00 рублей
34	За совмещение должностей учителя с должностью заместителя директора по учебной работе в 5-11 классах	От 100,00 до 500,00 рублей
35	За совмещение должностей учителя с должностью заместителя директора по учебной работе в 1-4 классах	От 5000,00 до 25 000,00 рублей
36	За совмещение с обязанностями библиотекаря	От 1000,00 до 25 000,00 рублей
37	За совмещение с обязанностями диспетчера по расписанию	От 1000,00 до 10 000,00 рублей
38	За совмещение должностей учителя с должностью заместителя директора по методической работе, по инновационной работе	От 1000,00 до 8000,00 рублей
39	За совмещение должностей учителя с должностью социального педагога	От 5000,00 до 20 000,00 рублей
40	За совмещение должностей педагога с должностью лаборанта по физике, химии, биологии и информатики	От 5000,00 до 10 000,00 рублей
41	За совмещение должностей учителя с должностью логопеда-дефектолога	От 500,00 до 3 000,00 рублей
42	За совмещение должности учителя с должностью педагога-организатора	От 5000,00 до 10 000,00 рублей
43	За совмещение обязанностей с должностью дежурного администратора	От 2000,00 до 6000,00 рублей
44	За общее руководство корпусом школы	От 500,00 до 1 000,00 рублей
45	За ведение и заполнение электронных баз по контингенту, персонифицированному учету, энергосбережению, ГМУ, ЕГИССО, МЭР и т.д.	От 5000,00 до 15 000,00 рублей
46	За работу в нескольких корпусах школы	От 5000,00 до 8 000,00 рублей
		От 500,00 до

47	За настраивание, ремонт и сохранность музыкального, видео и аудио оборудования при проведении школьных мероприятий	1000,00 рублей
48	За обучение педагогов и помощь в работе при заполнении баз в системе Траектория	От 2000,00 до 6000,00 рублей
49	За работу в системе МСЭД и базе приема обучающихся	От 2000,00 до 6000,00 рублей
50	За работу с электронным портфолио	От 7000,00 до 10 000,00 рублей
		От 1000,00 до 5500 рублей

Приложение 3
к Положению
«Положение об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 25» г.Перми

Лист самооценки стимулирующих выплат учителям

МАОУ "СОШ № 25" г. Перми

1. Критерии, устанавливаемые на учебный год Критерии результативности итоговой аттестации					
№	Наименование показателя	Источник инф-и	Критерии	Уровень	Баллы
1.1.	Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Справка зам. по УР	ЕГЭ	100 баллов	10
			ОГЭ	100 баллов	5
			ЕГЭ/ОГЭ	80-99 баллов	3
1.2.	Результаты ВПР 4 классы	Справка зам. по УР	Сред. балл равный или выше уровня города по каждому из предметов		3

2. Критерии, устанавливаемые на отчетный период (ноябрь-декабрь, январь-март, апрель- июнь, июль-октябрь)

№	Наименование показателя	Источник инф-и	Критерии	Уровень	Баллы
2.1. Результаты учебной деятельности					
2.1.	Систематическая работа с неуспевающими (не ОВЗ) (независимо от количества, расписание консультаций утверждено заместителем по УР)	Справка зам. по УР	Проведение занятий	Не менее 1 раза в неделю при проведении официальной консультации	3
		Справка зам. по УР	Мониторинг № 1	Положительная динамика	5
2.2.	Проверка ТВПР, ВПР, ТОГЭ, ТЕГЭ, "Выбор+", итоговое сочинение, муниципального тура олимпиады школьников; метапредметная диагностика начальной школы	Справка зам. по УР	Количество проверенных работ	1-10 штук 11-30 штук 31-60 штук более 60 штук более 100 штук	1 2 3 5 7
2.3.	Заочные перечневые предметные и метапредметные олимпиады по федеральному списку (олимпиады различных сайтов не учитываются)		Выполнение плана по участникам	Любой уровень участия независимо от количества	3
			Призеры	Город Край Россия	5 7 10
2.4.	Очные перечневые предметные и метапредметные олимпиады по федеральному списку + предметные/метапредметные олимпиады по утвержденному плану ОУ	Подтверждающие документы	Участие (за ученика)	Школа Город Край	1 за ученика (макс. балл - 3, независимо от кол-ва участников) 2 4

				Россия	8
			Призёры (за ученика)	Школа	2
				Город	5
				Край	10
				Россия	15
2.5.	Заочные предметные и творческие конкурсы, НПК, фестивали, утверждённых ОУ, ДО или МО ПК. Школьные конкурсы (уровень не ниже параллели) – по согласованию с администрацией	Справка ответственного администратора; подтверждающие документы	Участие/призёры	Город	1/2
				Край	2/3
				Россия	3/4
				Школа	0,5/1
2.6.	Очные предметные и творческие конкурсы, фестивали, утверждённых ОУ, ДО или МО ПК. Независимо от количества участников (если команда или класс). Школьные конкурсы - только с индивидуальным участием или при наличии в Положении пометки "Оценивается в стимулировании"	Справка отв. администратора; подтверждающие документы	Участие/призёры	Город	2/4
				Край	4/6
				Россия	6/10
				Школа	1/2
2.7.	Участие в очных НПК, утверждённых ОУ, ДО или Минобразования ПК	Подтверждающие документы	Участие/призёры (за ученика)	Школа	1/2
				Город	4/6
				Край	6/8
				Россия	10/20
2.8.	Самостоятельная организация (подготовка и проведение) ОЧНЫХ и ЗАОЧНЫХ предметных конкурсов, фестивалей, игр и пр. мероприятий для учащихся школы (не ниже параллели), города и края, своевременно внесенных в план	Подтверждающие документы	Количество организованных мероприятий	Школа	2
				Город	4
				Край	6
2.9.	Помощь в подготовке и проведении ОЧНЫХ и	Подтверждающие	Количество	Школа	1

	ЗАОЧНЫХ предметных конкурсов, фестивалей, игр и пр. мероприятий для учащихся школы (не ниже параллели), города и края, своевременно внесенных в план	документы	организованных мероприятий	Город	2
				Край	4
3. Педагогическая и методическая деятельность					
3.1.	Участие в работе ПГ, ПС, а также ГПГ и ГМО по плану ДО/ЦРСО (по направлению администрации)*** (не семинары и пр. метод. мероприятия!)	Рег. лист Справка руководителя ГПГ или ГМО		Школа (при условии посещения всех заседаний четверти не зависимо от их количества)	0,5
				Район, город	1
3.2.	Участие в заочных НЕРЕЙТИНГОВЫХ педагогических конкурсах и конкурсах методических разработок (наличие разработки).	Подтверждающие документы	Участие/Призеры (не зависимо от уровня)	-	1/2
3.3.	Участие в очных НЕРЕЙТИНГОВЫХ педагогических конкурсах.	Подтверждающие документы	Участие/призеры	Школа	2/3
				Город	3/5
				Край	4/6
				Россия	5/10
3.4.	Участие в заочных РЕЙТИНГОВЫХ конкурсах профессионального мастерства, мониторингах, олимпиадах и тестированиях по перечню, утверждённому ДО, МО ПК, РФ	Подтверждающие документы	Участие/призеры (Разработка конкурсных уроков с дальнейшей возможностью выхода в очный тур - участие 5 баллов)	Город	3/5
				Край	3/5
				Россия	5/10
3.5.	Участие в очных РЕЙТИНГОВЫХ конкурсах профессионального мастерства по перечню, утверждённому ДО, МО ПК***	Подтверждающие документы	Участие/призеры	Город	5/10
				Край	10/15
				Россия	15/20
3.6.	Проведение мастер-классов, открытых уроков. Выступления на заседаниях ГПГ, ГМО, ТГ или ПГ, семинарах, презентационных мероприятиях.	Подтверждающие документы	Выступление	Город	5
				Край	5

	НПК, вебинарах и тп.			Россия (межд)	7
				Школа	2
3.7.	Публикация в печатном сборнике (или в значимых Интернет- изданиях ТОЛЬКО по согласованию с администрацией или с рецензией)	Подтверждающие документы		Школа	5
				Город и т.д.	10
3.8.	Экспертная деятельность на олимпиадах, НПК, конкурсах, фестивалях и прочих мероприятиях***	Подтверждающие документы		Школа	1
				Город	2
				Край/Россия	3
3.9.	Участие в организации и проведении предметного Дня (недели): наличие поста с результатами в ВК.	Подтверждающие документы	В зависимости от степени участия	-	1-2
3.10.	Руководство рейтинговыми, а также трудоёмкими творческими, социальными и прочими проектами (при наличии официального приказа): результаты проекта с описанием оформляются или размещаются на сайте или в ВК	Подтверждающие документы	Заочно/очно	Школа	0/4
				Город	2/6
				Край	4/8
				Россия	6/10
3.11.	Участие в рейтинговых, а также трудоёмких творческих, социальных и прочих проектах (при наличии официального приказа) : результаты проекта с описанием оформляются или размещаются на сайте или в ВК	Подтверждающие документы	Заочно/очно	Школа	0/2
				Город	1/3
				Край	2/4
				Россия	3/5
				Город	2
				Край/Россия	3
3.12.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса (учащихся, родителей, коллег)			-	2
3.13.	Самостоятельная организация (подготовка и проведение) очных и заочных педагогических и методических мероприятий, конкурсов профмастерства	Подтверждающие документы		Школа	3
				Город	5
				Край	7

3.14.	Помощь в подготовке и проведении очных и заочных педагогических и методических мероприятий. конкурсов профмастерства и пр.	Справка отв. администратора		Школа	1
				Город	2
				Край	3
3.15.	Исполнительская дисциплина	Своевременность предоставление отчетности, информации		-	1
4. Воспитательная работа					
№	Наименование показателя	Источник инф-и	Критерии	Уровень	Баллы
4.1.	Базовое заполнение «Электронного портфолио школьника» - грамоты (не менее одной в четверть), дополнительная каникулярная занятость	Справка ответственного за ведение «Электронного портфолио школьника»	100% класса	1 класс	2
4.2.	Полное заполнение "Золотого резерва класса" "Эл. Портфолио Школьника" 8-11 классы	Справка зам.директора по ВР	не менее 1 ученика от класса (далее независимо от количества)	1 класс	3
4.3.	Работа с детьми "Группы риска" и СОП (по аналитической справке зам. директора по ВР или соцпедагога)	Справка зам.директора по ВР или социального педагога	Положительная динамика (снятие с учёта) за 1 человека/ Качественная работа по разработке и реализации ИПК	1 человек	1/2
4.4.	Выход с классом на городские мероприятия по направлению администрации ОУ (независимо от количества классов у классного руководителя)	Справка зам. директора по ВР	-	-	1

4.5.	Отсутствие правонарушений	Справка зам. директора по ВР	-	1 класс	3
4.6.	Участие класса в школьных мероприятиях, требующих подготовки (за каждый класс при наличии 2-х и более классных руководств) при наличии в положении пометки «Оценивается в стимулировании»	Справка зам. директора по ВР	-	1 мероприятие	1
4.7.	Самостоятельная организация и проведение классом под руководством кл. руководителя НЕПРЕДМЕТНЫХ общешкольных мероприятий для учащихся других классов (уровень не ниже параллели!) (приказ, фотоотчёт, публикация в соцсетях)	Справка зам. директора по ВР	-	1 мероприятие	2
4.8.	Помощь класса в организации и проведении НЕПРЕДМЕТНЫХ мероприятий для учащихся других классов любого уровня (мероприятия, где ученики класса были задействованы, но классный руководитель личного участия в подготовке не принимал - не учитываются)	Справка зам. директора по ВР	Актуальный вклад в реализацию мероприятия	-	1
4.9.	Самостоятельная организация социальных и благотворительных и пр. акций по плану школы (за каждый класс при наличии 2-х классных руководств. Если в акции участвовали в одно время оба класса - учитывается как один). КРИТЕРИИ: только при наличии фото отчёта, публикации в социальных сетях!!	Справка зам. директора по ВР	Приказ План /сценарий Фото/видео отчёт	Школа	2
				Район	3
				Город	4
				Край	6
4.10.	Участие класса в акциях по плану школы (за	Справка зам.	Фото отчёт, публикация	Школа	1

	каждый класс при наличии 2-х классных руководств)	директора по ВР Подтверждающие документы	в социальных сетях (Если в акции участвовали в одно время оба класса - учитывается как один)	Район	3
				Город	3
				Край	3
4.11.	Профориентационная работа с классом по утверждённому плану, наличие фотоотчёта с мероприятий	Справка зам.директора по ВР	нач. классы не менее 1 мероприятия в четверть, ср/ст. школа - не менее 2-х мероприятий в четверть	-	1
4.12.	Ведение профильной пробы или организация профессиональной пробы	Справка зам.директора по ВР	Проба утверждена и проведена, программа на сайте, выданы сертификаты	-	5
4.13.	Организация горячего питания	Справка ответственного за питание	% получающих питание в классе	50-74	1
				75-100	2
4.14.	Заполнение Avalon S	Справка ответственного за питание	Без замечаний	-	1
4.15.	Контроль использования входных карт	Справка зам.директора по ВР	От 85% класса	-	3
5. Спортивная деятельность					
№	Наименование показателя	Источник инф-и	Критерии	Уровень	Баллы
5.1.	Личное участие педагогов в спортивных соревнованиях	Справка руководителя предметного сообщества, подтверждающие документы	Участие/призёры	Школа	0,5/1
				Район	1/2
				Город	2/4
				Край	3/6
5.2.	Количество учащихся, сдавших нормы ГТО	Подтверждающие	За учащегося	Бронзовый значок	2

	(при подготовке и сопровождении учителя физической культуры)	документы		Серебряный значок	3	
				Золотой значок	5	
5.3.	Участие учащихся в спортивных соревнованиях	По справке руководителя физической культуры о вкладе конкретного учителя	индивидуальное участие / команда	Участие	Район	1/2
					Город	2/3
					Край	3/4
				Призёры	Район	2/4
					Город	4/6
					Край	6/8
5.4.	Отсутствие случаев травматизма на уроках физкультуры	По справке зам. директора по АХЧ		-	5	
5.5.	Сохранность спортивной МТБ	По справке зам. директора по АХЧ	100% сохранность имущества: спортивные залы, раздевалки, тренерская, инвентарные комнаты	-	3	
5.6.	Подготовка и проведение общешкольного спортивного мероприятия	По справке руководителя ПС	При качественном проведении	Дифференцировано	1-3	
5.7.	Судейство/ жюри спортивных мероприятий	По справке руководителя ПС		Школа	1	
				Город	2	
				Край	3	
6. МТБ кабинеты						
6.1	Состояние МТБ кабинета	По справке зам. директора по АХЧ	Эстетичность	100%	1	
			Сохранность	100%	1	
			Своевременность подачи заявок на ремонтные работы	100%	1	

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР/УР_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности заместителя директора по УР (по четвертям)

период *четверть* _____ *учебного года*

Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка, комментарии	
Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное предоставление статистической отчётности, исполнение приказов, распоряжений директора ОУ	10 баллов		
Работа с сайтами www.permedu.ru, so.perm.ru, АИС-контингент и др.	Качественная работа с сайтами	10 баллов		
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5 баллов		
	Отсутствие фактов жалоб родителей	4 балла		
Выполнение отраслевых показателей: 1. Средний балл по предметам по выбору ЕГЭ (по итогам учебного года)	Значение среднего балла по предметам по выбору ЕГЭ не ниже среднего балла по группе	10 баллов		
2. Средний балл ОГЭ по русскому языку, математике (по итогам учебного года)	Значение среднего балла ОГЭ в 9 классах по русскому языку, математике по ОУ не ниже показателя, установленного для ОУ	4 балла		
3. Результаты ЕГЭ по математике (профильный уровень), русскому языку (по итогам учебного года) 4. Доля выпускников, изучавших предмет на базовом уровне, а сдавших ЕГЭ на	Значение среднего балла ЕГЭ по математике (профильный уровень), русскому языку не ниже среднего балла по группе	4 балла 6 баллов		

профильном уровне, не более 60% от общего числа выпускников, обучавшихся на базовом уровне по предмету. 5. Положительная динамика доли выпускников, выбравших предметы, по которым реализуются программы углубленного и профильного изучения отдельных предметов. По итогам учебного года. 6. Фактическое значение показателя не ниже установленного в рамках предварительного комплектования		4 балла 4 балла		
Организация дежурства по школе	Качественная организация дежурства администрации по школе	10 баллов		
Создание условий для формирования готовности к профессиональному самоопределению (интегральный показатель)	не менее 40%. По итогам учебного года	4 балла		
Работа с одаренными детьми	Наличие учащихся победителей и призеров всероссийского тура предметных олимпиад (муниципальный, региональный, российский)	10 баллов		
Работа по сохранению контингента при переходе из основной школы в среднюю	Не менее двух 10-х классов в каждом корпусе	5 баллов		
Организация работы классов с углубленным изучением русского языка и математики	Организация групп углубленного изучения русского языка и математики на параллели 7-9 классов	5 баллов		

Курирование проекта «ММОШ – пространство выбора»	Организация поточного изучения не менее 2-х предметов	5 баллов		

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВР_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности заместителя директора по ВР (четверть)

период *четверть* _____ *учебного года*

Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка, комментарии	
Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное предоставление статистической отчётности, исполнение приказов, распоряжений директора ОУ	10 баллов		
Работа с сайтами www.permedu.ru, so.perm.ru, «Траектория»	Качественная работа с сайтами	4 балла		
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5 баллов		
	Отсутствие фактов жалоб родителей	5 баллов		
Организация дежурства по школе	Качественная организация дежурства классов по школе	10 баллов		
Соблюдение требований к обязательному ношению обучающимися школьной формы	100% обучающихся носят школьную форму	5 баллов		
Соблюдение требований пропускного режима	Фактическое значение показателя не ниже установленного в рамках предварительного комплектования	6 баллов		
Качество работы в автоматизированной информационной системе «Электронное портфолио»	Заполнение не менее 90% от общего количества обучающихся, заполнивших портфолио	4 балла		
Организация работы ОУ по размещению личностных достижений школьников в	Доля обучающихся 5-11 классов, имеющих качественное электронное портфолио – не менее 90% по итогам	6 баллов		

<table>
<tr><td>электронном портфолио</td><td>среда ДО</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Укомплектованность учреждения классными руководителями</td><td>Доля укомплектованности, составляющая 100%</td><td>3 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Участие классных руководителей в приоритетных конкурсах школы, района, города, края, РФ</td><td>Количество баллов (мах – 7)
Уровень участия
<table><tr><th>Место</th><th>Школа</th><th>Р-он</th><th>Город</th><th>Край</th><th>Россия</th></tr><tr><td>1 место</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>2 место</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>3 место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table></td><td>7 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Работа с учащимися ВШУ и СОП</td><td>Не менее 80% внеурочная занятость учащихся ВШУ и СОП. 0хват учащихся ВШУ и СОП организованными формами отдыха в каникулярное время не менее 70%</td><td>5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Результативность работы по профилактике правонарушений</td><td>Количество совершенных правонарушений не превышает плановый показатель, установленный для общеобразовательных учреждений</td><td>6 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия</td><td>Отсутствие представлений (обращений) органов системы профилактики и надзорных органов по образовательному учреждению в отношении детей группы «Норма»</td><td>8 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Результативность работы по профилактике суицидов</td><td>Отсутствие фактов суицида</td><td>5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Работа с родителями</td><td>Тематическое выступление на родительском собрании</td><td>3 балла</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Организация работы проблемных групп, круглых столов с родителями</td><td>4 балла</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Количество детей, получающих услугу дополнительного образования в детском</td><td>Не менее 7 чел. По итогам года</td><td>4 балла</td><td></td><td></td></tr>
</table>

технопарке «Кванториум. Фотоника»				

«_____» _____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХЧ, ЗАВХОЗА_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности заместителя директора по АХЧ, завхоза (четверть)

период *четверть _____ учебного года*

Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка, комментарии	
Удовлетворённость населения качеством предоставляемых учреждением муниципальных услуг	Отсутствие жалоб на уровень материально-технического оснащения школы, комфортности пребывания в учреждении (наличие гардероба, доброжелательность сотрудников, чистота в помещениях) и безопасность в ОУ	10 баллов		
Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов	10 баллов		
Работа с сайтами	Своевременное и качественное размещение информации на сайтах, www.permedu.ru, so.perm.ru,	10 баллов		
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам контрольных проверок	Отсутствие замечаний и просроченных предписаний контролирующих органов	10 баллов		
Работа по организации пропускного режима	Фактическое значение показателя не ниже установленного в рамках предварительного комплектования	6 баллов		
Работа с поставщиками и подрядчиками	Контроль качества работы подрядчиков и своевременности исполнения работ	10 баллов		
Работа по энергоэффективности	Более 0%, но не более 4% экономии энергоресурсов от общегородских норм	3 балла 8		

	Более 4%, но не более 7% экономии энергоресурсов от общегородских норм Более 7%, но не менее 10% экономии энергоресурсов от общегородских норм	баллов 12 баллов		
Работа по охране труда, ТБ, АТЗ	Своевременность прохождения инструктажей работниками, соблюдение норм охраны труда, ТБ, АТЗ в ходе образовательного процесса	10 баллов		
Работа с основными средствами и материальными запасами	Своевременный учёт материальных ценностей, проведение инвентаризации, ведение документации по своевременному списыванию материальных ценностей и основных средств	8 баллов		
Аренда (передача имущества третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны ДО и департамента имущественных отношений	10 баллов		
Создание цифровой среды в ОУ	Доля учебных классов, обеспеченных автоматизированными рабочими местами для педагогов со сроком службы менее 7 лет – не менее 65%.	4 балла		

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА МЕТОДИЧЕСКУЮ РАБОТУ_____ ТАБЛИЦА № 4

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности ответственного за методическую работу (четверть)

период *четверть _____учебного года*

Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка, комментарии	
Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное предоставление статистической отчётности, исполнение приказов, распоряжений директора ОУ	10 баллов		

<table>
<tr><td>Наличие электронной приемной на официальном сайте ОУ, содержащей 3 раздела: заказ справок/др, документов, запись на прием к руководителю, задать вопрос руководителю</td><td>Качественная работа с сайтом</td><td>6 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства</td><td>Отсутствие замечаний контролирующих органов
Отсутствие жалоб педагогов школы</td><td>5 баллов
5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Участие педагогов в приоритетных конкурсах школы, района, города, края, РФ</td><td>Количество баллов (мах – 15)
Уровень участия
<table>
<tr><th>Место</th><th>Школа</th><th>Р-он</th><th>Город</th><th>Край</th><th>Россия</th></tr>
<tr><td>1 место</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr>
<tr><td>2 место</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr>
<tr><td>3 место</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr>
</table></td><td>20 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Методическая работа с молодыми педагогами. Организация кураторства.</td><td>Охват 100%</td><td>10 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Уровень квалификации педагогов</td><td>Увеличение доли педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию до 60%</td><td>20 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Уровень профессиональной компетентности педагогов (по итогам года)</td><td>Не менее 70% от количества протестированных педагогов имеют уровень профессиональной компетенции высокий или выше среднего</td><td>4 балла</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Средний результат по тестированию учителей школы на предмет профессиональной компетентности не ниже среднего значения</td><td>10 баллов</td><td></td><td></td></tr>
</table>

	по городу			
Методическая компетентность	Участие в работе проблемных семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров	10 баллов		

«_____»_____20_г.

Дата

_____

Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности Ответственного за образовательный процесс в начальной школе (четверть)

период *четверть _____ учебного года*

Наименование показателя	Показатели	Баллы	Самооценка, комментарии	
Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное предоставление статистической отчётности, исполнение приказов, распоряжений директора ОУ	10 баллов		
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5 баллов		
	Отсутствие фактов жалоб родителей	5 баллов		
Качество обучения	Результаты качества обученности по итогам внешнего мониторинга (ВПР) выше или на уровне города	10 баллов		
	Положительная динамика качества обучения	10 баллов		
Организация дежурства по школе	Качественная организация дежурства начальных классов по школе	10 баллов		
Соблюдение требований к обязательному ношению обучающимися школьной формы	100% обучающихся начальной школы носят школьную форму	5 баллов		
Соблюдение требований	100% наличие «Школьной карты»	10 баллов		

<table>
<tr><td>пропускного режима</td><td>95% обучающихся проходят через турникет при помощи «Школьной карты»</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Комплектование классов начальной школы</td><td>Фактическое значение показателя не ниже установленного в рамках предварительного комплектования</td><td>4 балла</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Укомплектованность учреждения учителями начальных классов</td><td>Доля укомплектованности, составляющая 100%</td><td>4 балла</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Участие педагогов в приоритетных конкурсах школы, района, города, края, РФ</td><td>Количество баллов (мах – 7)
Уровень участия
<table>
<tr><th>Место</th><th>Школа</th><th>Р-он</th><th>Город</th><th>Край</th><th>Россия</th></tr>
<tr><td>1 место</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr>
<tr><td>2 место</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr>
<tr><td>3 место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr>
</table></td><td>7 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Работа с родителями</td><td>Тематическое выступление на родительском собрании</td><td>5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Организация работы проблемных групп, круглых столов с родителями</td><td>5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Работа в рамках преемственности начальной и основной школы</td><td>Организация работы проблемных групп, Дня открытых дверей и др.</td><td>5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Работа по сохранению контингента при переходе из начальной школы в основную</td><td>Доля сохранности контингента не менее 95%</td><td>5 баллов</td><td></td><td></td></tr>
</table>

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности педагога-психолога (четверть)

период *четверть* *учебного года*

Наименование показателя	Критерии качества и результативности работы	Баллы	Самооценка, комментарии	
Результативность работы по профилактике правонарушений	Отсутствие преступлений и\или общественно-опасных деяний учащихся	10 баллов		
Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия	Отсутствие представлений (обращений) органов системы профилактики и надзорных органов по образовательному учреждению в отношении детей группы «Норма»	8 баллов		
Результативность работы по профилактике суицидов	Отсутствие фактов суицида	10 баллов		
Результативность работы по профилактике употребления психоактивных средств и алкогольных напитков	Отсутствие фактов употребления учащимися психоактивных средств и алкогольных напитков	7 баллов		
	Проведение мероприятий, направленных на профилактику употребления учащимися психоактивных средств и алкогольных напитков, оказание содействия сторонним организациям в организации диагностики по выявлению фактов употребления учащимися психоактивных средств	10 баллов		
Работа с учащимися ВШУ и СОП	Не менее 80% внеурочная занятость учащихся ВШУ и СОП, 0хват учащихся ВШУ и СОП организованными формами отдыха в каникулярное время не менее 70%	5 баллов		
Работа с родителями	Тематическое выступление на родительском собрании	5 баллов		
	Организация работы проблемных групп, круглых столов с родителями	5 баллов		
Методическая компетентность	Участие в работе проблемных семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров	5 баллов		
	Активное участие в проекте программы развития школы	5 баллов		
Производственная	Своевременная сдача отчётности, исполнения распоряжений	10 баллов		

дисциплина	директора			
Работа с учащимися с ОВЗ	Проведение индивидуальных занятий и тренингов с учащимися с ОВЗ	5 баллов		
	Проведение индивидуальных консультаций для родителей учащимися с ОВЗ	5 баллов		
Работа по преемственности между начальной и основной школой	Проведение индивидуальных занятий и тренингов с учащимися. Организация Дня открытых дверей	5 баллов		
Работа по профориентации обучающихся	Проведение индивидуальных занятий и тренингов с учащимися	5 баллов		

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА/ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности педагога-организатора (четверть)

период *четверть _____ учебного года*

Наименование показателя	Критерии качества и результативности работы	Баллы	Самооценка, комментарии
Результативность работы по профилактике правонарушений	Количество совершенных правонарушений не превышает плановый показатель, установленный для общеобразовательных учреждений	6 баллов	
Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия	Отсутствие представлений (обращений) органов системы профилактики и надзорных органов по образовательному учреждению в отношении детей группы «Норма»	8 баллов	Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия
Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов	10 баллов	

Методическая компетентность	Участие в работе проблемных семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров	10 баллов	
Организация работы с органами ученического самоуправления	Деятельность школьного органа самоуправления	12 баллов	
Организация работы с родителями учащихся	Проведение практических семинаров, руководство работой проблемных групп	10 баллов	
Количество детей, получающих услугу дополнительного образования в детском технопарке «Кванториум. Фотоника»	Не менее 7 чел.	4 балла	Количество детей, получающих услугу дополнительного образования в детском технопарке «Кванториум. Фотоника»
Вклад педагога в реализацию программы развития школы	Активное участие в проекте в рамках реализации программы развития	10 баллов	
Инновационная деятельность педагога	Организация и проведение новых для ОУ форм воспитательных мероприятий, работы с классными руководителями, родителями учащихся	20 баллов	

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ, БИБЛИОТЕКАРЯ_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря (четверть)

период *четверть* _____ *учебного года*

Наименование показателя	Критерии качества и результативности работы	Баллы	Самооценка, комментарии
Создание условий высокой читательской активности	Проведение мероприятий на базе школьной библиотеки (библиотечных уроков)	20 баллов	
	Оформление тематических выставок	15 баллов	
	Выступление на информационных совещаниях, классных часах, родительских собраниях с обзором методических новинок, художественной литературы	15 баллов	
Производственная дисциплина	Своевременное, качественное оформление документации и сдача отчетности	10 баллов	
Работа по комплектованию библиотечного фонда	100% обеспеченность учебниками	20 баллов	
	Ведение электронного банка данных библиотечного фонда	10 баллов	
	Своевременное списание пришедшей в негодность книгоиздательской продукции с соблюдением правил списания и ведения необходимой документации	10 баллов	

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности социального педагога
(четверть)

период *четверть* *учебного года*

Наименование показателя	Критерии качества и результативности работы	Баллы	Самооценка, комментарии
Результативность работы по профилактике правонарушений	Количество совершенных правонарушений не превышает плановый показатель, установленный для общеобразовательных учреждений	6 баллов	
Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия	Отсутствие представлений (обращений) органов системы профилактики и надзорных органов по образовательному учреждению в отношении детей группы «Норма»	8 баллов	Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия
Результативность работы по профилактике употребления психоактивных средств и алкогольных напитков	Отсутствие фактов употребления учащимися психоактивных средств и алкогольных напитков	10 баллов	
	Проведение мероприятий, направленных на профилактику употребления учащимися психоактивных средств и алкогольных напитков, оказание содействия сторонним организациям в организации диагностики по выявлению фактов употребления учащимися психоактивных средств	10 баллов	
Работа с учащимися ВШУ и СОП	Не менее 80% внеурочная занятость учащихся ВШУ и СОП, 0хват учащихся ВШУ и СОП организованными формами отдыха в каникулярное время не менее 70%	10 баллов	
Результативность работы по профилактике суицидов	Отсутствие фактов суицидов	10 баллов	
Работа с родителями	Тематическое выступление на родительском собрании	10 баллов	

	Организация работы проблемных групп, круглых столов с родителями	10 баллов	
Методическая компетентность	Участие в работе проблемных семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров	8 баллов	
	Активное участие в проекте программы развития школы	8 баллов	
Производственная дисциплина	Своевременная сдача отчётности, исполнения распоряжений директора	10 баллов	

«_____»_____20_г.
Дата

_____
Подпись

ЛИСТ САМООЦЕНКИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности Заместителя директора по персоналу

(четверть)

период *четверть* _____ *учебного года*

Наименование показателя	Критерии качества и результативности работы	Баллы	Самооценка, комментарии
Уровень профессиональной компетентности педагогов (по результатам мониторинга учителей)	100% приняли участие в мониторингах согласно плану ДО	6 баллов	
	Не менее 80% от количества протестированных педагогов имеют уровень профессиональной компетенции высокий и выше среднего	4 балла	
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года	Не менее 40% учителей в возрасте 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	3 балла	
	Не менее 70% от количества протестированных педагогов имеют уровень профессиональной компетенции высокий или выше среднего	3 балла	

Количество педагогов, аттестованных на 1 и высшую квалификационные категории	Достижение показателя по доле педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории в соответствии показателем, установленным ОУ	4 балла	
Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Отсутствие обоснованных жалоб граждан	10 баллов	
	Отсутствие замечаний по ведению журнала обращений граждан	10 баллов	
Работа с медицинскими книжками	Отсутствие замечаний ведения медицинских книжек сотрудников.	20 баллов	
Своевременное ведение дел с пенсионным фондом, военкоматом	Отсутствие замечаний по работе с пенсионным фондом	10 баллов	
	Отсутствие замечаний по работе с военкоматом	10 баллов	
Укомплектованность учреждения учителями согласно штатному расписанию	Доля укомплектованности, составляющая 100%	4 балла	
Работа с сайтами www.permedu.ru, so.perm.ru, и др.	Качественная работа с сайтами	10 баллов	

«_____ »_____20_г.

_____

ЛИСТ САМООЦЕНКИ СЕКРЕТАРЯ_____

Целевые показатели эффективности деятельности для заполнения листа самооценки своей деятельности секретаря (четверть)

период *четверть* _____ *учебного года*

Наименование показателя	Критерии качества и результативности работы	Баллы	Самооценка, комментарии
Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов	10 баллов	
Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Отсутствие обоснованных жалоб граждан	10 баллов	
	Отсутствие замечаний по ведению журнала обращений граждан	10 баллов	
Вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Осуществление контроля за исполнением работниками учреждения, изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора образовательного учреждения, взятых на контроль	10 баллов	
Повышение квалификации	Постоянно	10 баллов	
Работа с архивной документацией	Постоянно	10 баллов	
ИКТ-компетентность	Качественная работа в МСЭДе	20 баллов	
	Ведение делопроизводства в электронной форме	20 баллов	