

Принято

На общем собрании работников

Протокол № 14 от 30.11.2022г.

Согласовано

Председатель профсоюзного  
комитета

Багд Н.Р.Бадамшина

Утверждено

Приказом директора

от

01.12.2022

№

059-08/20-01-10/4-50

Т.В.Лепихина

### ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 76» г. Перми

Настоящее положение об оплате труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 76» г. Перми (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Постановлением администрации города Перми № 653 от 03.08.2022г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденное постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705» и Постановлением администрации города Перми № 721 от 30.08.2022г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденное постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705», Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения, инновационной образовательной программой, индивидуальной моделью и концептом создания инженерного класса авиастроительного профиля, регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

## **I. Общие положения оплаты труда работников учреждения**

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 (далее – Выплаты).

1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда объему выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности, ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявления инициативы при решении поставленных задач, а также сохранения 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.

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, триместр, год);

-на период выполнения определённой 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 и 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, на общем собрании работников.

1.12. Директор 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 бюджета Пермского края, а так же средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.16. Начисление 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.

Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 65% фонда оплаты труда учреждения. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс (руководителя, административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, рабочих) устанавливается в объеме не более 35% фонда оплаты труда учреждения.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании ученико-часа;
- должностных окладов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.20. Оплата труда работнику производится два раза в месяц: за первую половину месяца - не позднее 20 числа текущего месяца; за вторую половину месяца - не позднее 5 числа следующего месяца.

1.21. Расчетные листки (Приложение № 2) формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплата 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 сотрудника лично в руки, или на бумажном носителе через уполномоченное лицо по доверенности. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листков» (Приложение № 3).

## **II. Стимулирующие выплаты**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием комиссии по распределению стимулирующих выплат. (Приложение № 4). Состав комиссии избирается на общем собрании работников и утверждается приказом директора, с обязательным присутствием председателя профкома (при наличии профсоюзной организации) или лица с делегированными полномочиями, а также представителей учителей и иных работников школы.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты определяются коллегиальным органом, оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранение кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.4. Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты по результатам труда;
- единовременные стимулирующие выплаты.

2.5. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении бальной системы оценивания.

2.6. На выплаты по результатам труда направляется не менее 70% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая выплата по результатам труда устанавливается на следующий отчетный период по результатам труда работника за предыдущий триместр.

2.8. Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников Учреждения, проводимого на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 5).

2.9. Размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла. Стоимость одного балла для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в диапазоне от 250 рублей и выше. Стоимость одного балла для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, административный персонал, учебно-вспомогательный персонал устанавливается в диапазоне от 300 рублей и выше.

2.10. С целью стимулирования вновь принятых на работу сотрудников и не имеющих стимулирующих выплат за истекший период по результатам труда, допускается производить выплату в размере 5000,00 рублей, пропорционально отработанному времени, до следующего отчетного периода (до следующего триместра).

2.11. 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.

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

2.13. На единовременные стимулирующие выплаты направляется до 30% стимулирующей части фонда оплаты труда

2.14. Единовременные стимулирующие выплаты:

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

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

-за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

- за продвижение образовательного учреждения в рейтинге образовательных организаций (по итогам учебного года);

- по итогам календарного года педагогам дифференцированно: в зависимости от категории работника (приоритетным является «учитель»), стажа работы в образовательном учреждении.

2.15. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа директора.

2.16. Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам:

- премии к праздничным и профессиональным праздникам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя и др.);

- празднование юбилейных дат (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие).

2.17. Распределение вознаграждения по итогам обучения учащихся за истекший учебный год (по проекту «Ступени»).

Вознаграждение выплачивается в случае поступления целевых денежных средств в образовательное учреждение. Критерии стимулирования приближены к составу и весовым значениям показателей оценочной модели, обозначенным в рейтинге образовательных организаций согласно нормативным документам Министерства образования Пермского края и Правительства Пермского края (приложение 5). Критерии оформляются приказом директора, начисление происходит по результатам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат (Приложение № 4). Приказ доводится до сведения работников. Каждый педагогический работник может обратиться в комиссию для разъяснения по начислению баллов в течение месяца.

2.18. Стимулирующие выплаты сотрудникам, работающим с инженерными классами авиастроительного профиля.

2.18.1. В соответствии с инновационной образовательной программой осуществляется дополнительное финансирование за счет средств бюджета Пермского края по данному основанию.

2.18.2 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием комиссии по распределению стимулирующих выплат (Приложение № 4).

2.18.3. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты определяются коллегиальным органом, оформляется протоколом и утверждается Приказом руководителя Учреждения.

2.18.4. Стимулирующие выплаты могут быть установлены работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранение кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.18.5. Предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

-выплаты по результатам труда;

-единовременные стимулирующие выплаты.

2.18.6. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении бальной системы оценки.

2.18.7. Стимулирующая выплата по результатам труда устанавливается на текущий месяц по результатам труда работника за предыдущий месяц.

2.18.8. Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников Учреждения, проводимого на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 5).

2.18.9. Размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла. Стоимость одного балла для педагогических работников устанавливается в диапазоне от 500 рублей и выше.

2.18.10. На единовременные стимулирующие выплаты направляется до 30% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.18.11. Единовременные стимулирующие выплаты:

-поощрение за выполненную работу за пределами его должностных обязанностей;

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

-за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

2.18.12. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа директора.

2.18.13. Премияльные выплаты к праздничным датам:

- премии к праздничным и профессиональным праздникам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя и др.).

### **III. 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, занятых 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. Данные выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ работникам, занятым на перечисленных работах, на основании проведенной аттестации рабочих мест в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу.

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 путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.2. устанавливается доплата (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы (приложение № 6), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в

трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.3. устанавливается доплата за сверхурочную работу;

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

3.4.5. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности Работника, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения. К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

осуществление классного руководства:

За счет ФОТ:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководства
Размер	- размер доплаты устанавливается в размере 66,78руб. на одного учащегося. Выплата производится пропорционально отработанному времени.

За счет средств федерального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе осуществляющие функции классного руководства.  При осуществлении руководства в двух и более классов размер доплаты составляет 10000 руб.
Размер	- размер доплаты составляет:  5 000 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе;

	<p>10 000 руб. за осуществление функции классного руководства в двух классах;</p> <p>- не зависит от количества учащихся в классе;</p> <p>-выплата производится пропорционально отработанному времени.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.4.6. Доплата учителям 1 ступени до 1 ставки (18час.) определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г № 1601. Доплата устанавливается в абсолютных размерах и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

3.4.7. Все компенсационные выплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени.

#### **IV. Иные выплаты**

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь, не зависящая напрямую от количества и качества труда, связанная с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения в следующих случаях:

- стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт);
- смерти или длительной болезни близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- свадьбы; рождения, усыновления (удочерения) ребенка;
- особой нужды (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением);
- при выходе на пенсию по возрасту;
- родителям, имеющим детей-школьников на подготовку к школе;
- на оздоровление.

4.2. Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу директора на основании письменного мотивированного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.3. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 20000,00 рублей в течение одного календарного года.

## **V. Депремирование**

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения может принять решение о лишении или уменьшении стимулирующих выплат на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

- в случае выговора на период триместра в размере до 20%;
- в случае замечания на период месяца в размере до 20%;

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки заместителя и утверждается руководителем Учреждения.

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Настоящее положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных актов в уставе Учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в том же порядке, как и само Положение.

6.3. Настоящее Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующего вопросы установления стимулирующих выплат, в части не противоречащей законодательству РФ.

к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Размер должностных окладов по должностям педагогических работников, включенным в профессиональные квалификационные группы**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10153,00
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	11020,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед, учитель-дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор	11112,00

**Повышающие коэффициенты к должностным окладам, устанавливаемые педагогическим работникам:**

Виды повышающих коэффициентов к должностным окладам	Размеры коэффициентов
за педагогический стаж до 3 лет	0,20
за педагогический стаж от 3 до 8 лет	0,10
за педагогический стаж от 8 до 14 лет	0,15
за педагогический стаж от 14 до 20 лет	0,20
за педагогический стаж более 20 лет	0,25
за ученую степень доктора наук (по профилю (направлению) работы)	0,20
за ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы)	0,10
за наличие государственной награды за работу в сфере образования	0,10
за наличие отраслевой награды, за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации	0,05
за II квалификационную категорию	0,10
за I квалификационную категорию	0,20
за высшую квалификационную категорию	0,30
за статус "педагог-исследователь"	0,30

**Примечание:**

- коэффициент за педагогический стаж устанавливается на основании документа о стаже с даты достижения соответствующего стажа;
- коэффициент за ученую степень устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень с даты принятия решения о выдаче диплома;
- коэффициент за награду устанавливается при наличии подтверждающего документа с даты присвоения, награждения. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты);
- коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при наличии приказа Министерства образования Пермского края с даты вынесения решения аттестационной комиссией.

**Размер должностного оклада руководителя** в зависимости от категории образовательного учреждения и количества учащихся устанавливаются в следующих размерах:

Категория учреждения	Максимальный и минимальный должностные оклады руб.
Общеобразовательные учреждения:	
До 500 учащихся	20102
От 500 до 750 учащихся	21251
От 751 до 1000 учащихся	22514
От 1001 до 1300 учащихся	26305
От 1301 до 2000 учащихся	26765
Более 2000 учащихся	28718

Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей при наличии отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс:

Вид повышающего коэффициента к должностному окладу	Размер коэффициента
Наличие отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс (за каждое здание)	0,1
За суммарную удаленность отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс:	
До 1000 метров	0
От 1001 до 2000 метров	0,1

От 2001 до 3000 метров	0,2
Свыше 3001 метра	0,3

Сумма повышения должностного оклада рассчитывается исходя из должностного оклада, зависящего от категории образовательного учреждения и количества учащихся, и размера соответствующего повышающего коэффициента.

Должностной оклад руководителя учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливается учредителем в фиксированном размере, установленном приказом Департамента образования администрации г.Перми.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента образования администрации города Перми.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников муниципальных учреждений города Перми, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности до 5.

**Должностной оклад заместителя руководителя** учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-50% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется правовым актом департамента образования администрации города Перми, регламентирующим выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми. Порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя определяется локальными нормативными актами учреждения.

К должностным окладам руководителей, заместителей руководителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

Основания для повышения должностных окладов	Коэффициент к должностным окладам
За ученую степень доктора наук (по профилю (направлению) работы)	0,20
За ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы)	0,10
За наличие государственной награды (за работу в сфере образования)	0,10
За наличие отраслевой награды (за исключением почетных)	0,05

грамот Министерства образования и науки	
За высшую квалификационную категорию	0.30
За статус руководитель-исследователь	0.30

Примечание:

- коэффициент за ученую степень устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень,
- коэффициент за награду устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты),
  - коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при наличии приказа Министерства образования Пермского края.

**Размеры должностных окладов по должностям служащих, включенным в профессиональные квалификационные группы :**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	делопроизводитель	1652.00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	6791.00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7373.00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	четвертый квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование «ведущий»	11885.00

**Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы :**

Наименование должности	размер должностного
------------------------	---------------------

	оклада, руб.
Специалист по закупкам	7373.00
Специалист по охране труда	7373.00

**Размеры должностных окладов по должностям рабочих, включенным в профессиональные квалификационные группы :**

профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	гардеробщик, уборщик служебных помещений	1652,00

Повышающие коэффициенты к должностным окладам за педагогический стаж или стаж по профилю, устанавливаемые работникам учебно-вспомогательного персонала:

Повышающие коэффициенты к должностным окладам	Размеры коэффициентов
За стаж до 3 лет	0,20
За стаж от 3 до 8 лет	0,10
За стаж от 8 до 14 лет	0,15
За стаж от 14 до 20 лет	0,20
За стаж более 20 лет	0,25

Размеры должностных окладов работников, не относящихся к работникам образования (заведующий библиотекой, библиотекарь), определяются в учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, при их отсутствии - исполнительных органов государственной власти Пермского края, регулируемыми оплатой труда работников соответствующей отрасли.

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Учреждения

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_  
Фамилия имя отчество \_\_\_\_\_

К выплате:

Организация:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		
						Выплата в межрасчетный период		

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Приложение 3

к Положению об оплате труда  
работников учреждения

(наименование учреждения)

Ведомость выдачи расчетных листков за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

ФИО	Дата выдачи расчетного листка	Подпись	Примечание

к Положению об оплате труда  
работников учреждения

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат избирается на общем собрании работников и утверждается приказом директора, с обязательным присутствием председателя профкома или лица с делегированными полномочиями, а также представителей учителей и иных работников школы. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии. В случае необходимости комиссия имеет право приглашать на свои заседания любого работника школы.

Аналитическая информация заместителей директора, руководителей направлений, групп, объединений по показателям стимулирования, листы самооценки педагогов представляются на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирование заместителей директора производится после анализа исполненных критериев стимулирования на собеседовании при директоре в присутствии заместителя.

Заседание комиссии и собеседование при директоре по анализу исполненных критериев заместителями производится один раз в триместр, не позднее 20 числа месяца, перед отчетным месяцем. Листы самооценки работников хранятся в течение триместра.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ по учреждению, который является основанием для начисления стимулирующих выплат на следующий период. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Комиссия проводит оценку результативности деятельности педагогов и других работников за отчетный период в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов и заносит в лист оценки. Лист оценки, по желанию работника, доводится до его ознакомления.

Работники имеют право вносить свои предложения в комиссию по дополнению, изменению количества баллов в случае занижения или не учтенной значимости вида деятельности в 3-х недельный срок после заседания комиссии. Комиссия рассматривает заявление работника на предмет соответствия данному Положению и Критериям стимулирования в следующий отчетный период. В случае установления несоответствия баллы изменяются, изменение вносится в протокол. Итоговое количество баллов устанавливается комиссией путем открытого голосования, простым большинством голосов.

Стимулирование может быть осуществлено вновь принятым на работу сотрудникам. Лица, не проработавшие полный расчетный период,

могут быть стимулированы за качественное, своевременное, эффективное выполнение возложенных на них служебных обязанностей пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты за летний период выплачиваются работникам, занятым на работе в летнем лагере (ЛДО, ЛДП, РВО), участвующим в подготовке учреждения к новому учебному году, по результатам итоговой аттестации учащихся. За выдающиеся результаты ЕГЭ, ОГЭ стимулирование по решению комиссии может осуществляться до конца учебного года либо однократно.

По решению комиссии стимулирование работников по итогам последнего триместра может быть пролонгировано на период 1-го триместра следующего учебного года для работников, фактически работающих в данном периоде.

Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены на определенный период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства, и выплачиваются в виде премий пропорционально отработанному времени.

**Все стимулирующие выплаты выплачиваются только при наличии экономии фонда оплаты труда.**

**Приложение № 5.**

**Показатели стимулирования для учителя и классного руководителя**

			<b>Период выплат</b>	<b>Отв. за информацию</b>
<b>Показатель</b>	<b>Индикатор/шкала</b>			
<b>Учитель-предметник</b>				
<b>Учебная деятельность</b>	<b>1.Результативность учебной деятельности учителя - предметника по независимой внешней оценке (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР).</b> - Уровень выше, чем в ПК - Уровень выше, чем в РФ - Положительная динамика по сравнению с прошлым годом	7 5 3	Весь год по результатам за предыдущий учебный год	Мозолина В.Б.
	<b>2.Выбор выпускниками учебного предмета для итоговой аттестации</b> 30% от общего количества участников ГИА 40-60% от общего количества участников ГИА 60-100% от общего количества участников ГИА	1 2 3	Предметы по выбору - выплаты во 2, 3 триместре Обязательные предметы -1,2,3 триместр	Мозолина В.Б.
	<b>3.Результативность текущей учебной деятельности учителя – предметника по следующим показателям:</b> <b>Качество обученности:</b> - русский язык, математика: более 40% - основные предметы (русский язык, математика, чтение) начальных классов, история, литература, иностранный язык, обществознание, право, химия, физика, биология, естествознание, информатика и информационно-коммуникационные технологии, география) более 60% - экономика, физкультура, технология более 80% - ИЗО, музыка, ОБЖ, астрономия, искусство, ОРКСЭ 100%	3 3 3 3	По итогам триместра на следующий отчетный период	Мозолина В.Б. Назарова О.С. Бякова Е.А.
	<b>4.Успеваемость учащихся у учителя - предметника. Отсутствие неуспевающих</b>	2		
	<b>Классный руководитель</b>			
	<b>5. Результативность текущей учебной деятельности классного руководителя по следующим показателям:</b> <b>Качество обученности:</b> - нет отрицательной динамики (или стабильность)	2	По итогам триместра на следующий отчетный период	Мозолина В.Б. Назарова О.С. Бякова Е.А.
	<b>6.Положительная динамика в количестве неуспевающих класса</b> - (стабильность)	1		

Выплата классному руководителю осуществляется за каждый класс

Если нет возможности сравнения (1, 5, 10 классы) по итогам 1 триместра: выплата классному руководителю - 2 балла

<b>Воспитательная деятельность</b>	1. Участие в воспитательных мероприятиях с классом: 90-100% от количества проведенных мероприятий	8	По итогам триместра на следующий отчетный период	Михонина Е.Е.
	2. Участие в воспитательных мероприятиях с классом 89-70 % от количества проведенных мероприятий	5		
	3. Участие в воспитательных мероприятиях с классом 69-50 % от количества проведенных мероприятий	3		
	4. Участие в воспитательных мероприятиях с классом менее 50 % от количества проведенных мероприятий	1		
Если у классного руководителя 2 класса, то баллы выставляются по каждому классу				
<b>Методическая деятельность</b>	1. <b>Результат участия: в предметном мониторинге, метапредметном мониторинге, в олимпиадах учителей «ПРОФИ-край» (за каждое мероприятие)</b> Участие	1	По итогам триместра на следующий отчетный период	Сертификаты участия. скриншоты с информацией
	Результативность (участие в очном этапе ПРОФИ-край. высокий уровень результатов мониторинга Департамента образования)	2		
	2. <b>Представление педагогического опыта: участие в конкурсах профессионального мастерства (из перечня Департамента образования), НПК, педсоветах, открытые уроки, мастер-классы</b>			
	- школьный уровень (очное выступление)	2		
	- муниципальный уровень (очное выступление)	4		
- отправка материалов на заочный конкурс	1			
3. <b>Организация участия, проведение Всероссийской предметной олимпиады, олимпиады учеников начальных классов, иных очных конкурсов и соревнований (в том числе, творческих)</b>			Грамоты, Дипломы. Саламатова О.Н. – всероссийская предметная олимпиада	
- школьный этап	1			
- муниципальный этап	2			
- региональный этап	4			
- Россия	5			
Вне зависимости от количества участников				
4. <b>Публикации. Статьи, описывающие педагогический опыт, отвечающие принципу научности. проверенные на анти плагиат</b>	1		Сертификаты. скрины с информацией	
5. <b>Активное участие в работе методических объединений, проектных и проблемных группах</b> Выступления. разработка дидактических и методических материалов	2		Информация руководителя группы, курирующего заместителя директора	

<b>Общественная деятельность педагога</b>	<b>1. По ходатайству заместителей директора</b> Проверка работ, проведение анкетирования, дежурство на олимпиадах, конкурсах, пробных экзаменах, сопровождение учащихся, составление и проверка административных контрольных, олимпиадных, мониторинговых работ, организация общешкольных мероприятий	до 10	По итогам триместра на следующий отчетный период	Информация курирующего заместителя
	<b>2. Участие в мероприятиях, проводимых среди педагогов: интеллектуальные игры, спортивные соревнования, творческие конкурсы, КВН</b> - школьный этап - муниципальный этап - региональный этап	1 2 3		Грамоты, сертификаты, справки об участии
	<b>3. Отчетность и заполнение документации.</b> Своевременное и качественное заполнение и сдача отчетности (календарно-тематическое планирование, планы воспитательной работы, итоги триместра)	1		Михонина Е.Е. Мозолина В.Б. Назарова О.С.
	<b>1. Раннее выявление семейного неблагополучия:</b> осуществление систематического педагогического наблюдения (не реже 1 раз в месяц)	2		По итогам триместра на следующий отчетный период
<b>Стимулирующие выплаты по отдельным направлениям</b>	<b>2. Организация работы по профилактике преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних для классных руководителей</b> - 1-3 качественных планов индивидуальной работы с обучающимися - 4-6 качественных планов индивидуальной работы с обучающимися 7-10 качественных планов индивидуальной работы с обучающимися	2 4 6	По итогам триместра на следующий отчетный период	Стрижак Н.И.
	<b>3. Своевременное и качественное информирование обучающихся и родителей по темам уроков и домашнему заданию.</b> - Своевременное информирование - Активность использования обучающимися ЭД – не менее 90% - Активность просмотра ЭД обучающимися и родителями – не менее 90%	4 1 1	По итогам триместра на следующий отчетный период	Назарова О.С.
	<b>3. Ежемесячные выплаты за проверку тетрадей в зависимости от нагрузки педагога</b> - математика, русский язык, литература - начальные классы, - английский язык, физика, история, география, обществознание, биология, - краеведение, астрономия, химия. - искусство, ОБЖ, ОРКСЭ, информатика <b>При наличии замечаний со стороны администрации или жалоб на проверку тетрадей доплата не начисляется.</b>	20% 15% 10% 5%	По итогам триместра на следующий отчетный период	Ябе С.Б.

	<b>4. Охват обучающихся организованным горячим питанием</b> Сопровождение обучающихся в столовой, при количестве обеспеченных питанием не менее 60%	1	По итогам триместра на следующий отчетный период	Саламатова О.Н. Мухорина С.А.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------------------------------------------	----------------------------------

**Для учителей физической культуры**

1. Выполнение норм ГТО обучающимися	Обучающиеся, посещающие спортивную секцию педагога получившие значок ГТО	По итогам года на следующий год	1 за каждого
2. Результативность школьных спортивных соревнований	Количество учеников, участвовавших в школьных соревнованиях	До 100чел 100-200чел Более 70% от ступени обучения общешкольные	1 2 3 4
3. Участие в спортивных соревнованиях районного, городского, краевого или всероссийского уровня	Уровень соревнований	Район муниципальный край	До 3 до 5 до 7

Баллы выставляются, если не было единовременного премирования.

Баллы ответственного за информацию имеют преимущественное значение.

**Приложение № 5. Критерии стимулирования иного персонала.  
Критерии стимулирования социального педагога.**

№ п/п	Критерий	Периоды	Измерители	Баллы										
1.	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, совершивших правонарушения и преступления	По итогам триместра	информация зам директора по ВР	2										
2.	Снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины	По итогам триместра	информация директора по УВР	2										
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами: отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией	По итогам триместра	информация зам директора по ВР	2										
4.	<p>Просветительская работа: Посещение и выступление на родительских собраниях Выступление перед педагогами</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Дата</th> <th>Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие									1 балл за мероприятие		
Дата	Мероприятие													
5.	<p>Проведение эффективных мероприятий по преодолению педагогических ошибок и конфликтных ситуаций: круглый стол, собеседование</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Дата</th> <th>Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие									1 балл за мероприятие		
Дата	Мероприятие													
6.	<p>Общественная работа.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Дата</th> <th>Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие							1 балл за мероприятие				
Дата	Мероприятие													
7.	Отсутствие жалоб о нарушении права учащихся со стороны социального педагога	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	1										
8.	Организация дежурства по школе без замечаний	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	1										
9.	Самореализация педагога (участие в семинарах, конференциях, круглых столах, профессиональных олимпиадах, профессиональных конкурсах, публикации)	По итогам триместра	Школа Район Город Край Россия	1 2 3 4 5										
10.	<p>Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности педагога-психолога, социального педагога.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Дата</th> <th>Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие									по ходатайству заместителей директора	за мероприятие	16
Дата	Мероприятие													

## Приложение № 5. Критерии стимулирования педагога-психолога

	Критерий	Период	Измерители	Баллы										
1.	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса <ul style="list-style-type: none"> <li>• доля учащихся, охваченных групповыми и индивидуальными диагностическими процедурами, от 35-50</li> </ul>	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	3										
2.	Коррекционная и развивающая работа с учащимися различных категорий: <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика в развитии учащихся группы «риска»</li> <li>- проведение тренингов, циклов не менее 10-12 занятий с академически одаренными учащимися</li> </ul>	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	3 3										
3.	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей). выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	16 за мероприятие										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Дата</th> <th style="width: 85%;">Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие											
Дата	Мероприятие													
4.	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	По итогам триместра	информация зам директора по УВР											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Дата</th> <th style="width: 85%;">Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие											
Дата	Мероприятие													
5.	Самореализация педагога - психолога. Участие (с докладами) в семинарах, конференциях различного уровня в т.ч. публикации. Участие в профессиональных конкурсах . Проведение открытого мероприятия. Школа Район Город Край Россия	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	1 2 3 4 5										
6.	Общественная работа.	1 балл за мероприятие												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Дата</th> <th style="width: 85%;">Мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Дата	Мероприятие											
Дата	Мероприятие													
7.	Работа с социальными партнёрами по профориентации	1 балл за мероприятие	информация зам директора по УВР											
8.	Сопровождение учащихся на мероприятия	1 балл за мероприятие	информация зам директора по УВР											

## Приложение № 5. Критерии стимулирования библиотекаря.

Критерии	Показатели	Расчёт показателей	Шкала	период	измерит ели	
Результативность работы заведующей школьной библиотекой	Своевременное пополнение фонда школьной библиотеки	1) Обеспеченность учебного процесса учебниками к началу учебного года	3 б	в течение года	аналитическая справка	
		2) Обеспеченность учебного процесса художественной и методической литературой	2 б	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
		3) Пополнение школьной медиатеки	2 балла			
Организация работы с использованием ЦРО	Использование информационных технологий в работе школьной библиотеки	Внедрение и использование программы ИРБИС - работа с армами читатели, книговыдача, комплектование	от 1 до 5 б.	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Высокая читательская активность обучающихся	Доля учащихся, пользующихся библиотечным фондом художественной литературы	25-30 – 1б. свыше 50% уч-ся – 3б	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
Подготовка участников конкурсов	Доля учеников-участников конкурсов, конференций	Выступление на различных уровнях	1б в школе 3б на ином уровне	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
Работа с обучающимися	Организация мероприятий для учащихся	библиотечные уроки (более 10), конференции, чтения, конкурсы, лит. композиции и тд	1б в школе 3б на ином уровне	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
Участие зав. библиотекой в профессиональных конкурсах Представление своего опыта работы	Участие в мероприятиях на различных уровнях	За каждое мероприятие выступления на педагогических советах, мастер-классах, конкурсах и др. за каждое мероприятие	2б в школе 5б на ином уровне	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
Оформление кабинета	Эстетическое оформление	.Своевременная смена, актуальность экспозиций	2 б	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	
Взаимодействие с социальными партнерами	библиотеки, музеи	организация посещений, совместных мероприятий	1 б за мероприятие	По итогам триместра	подтверждающие документы	
Административные поручения	участие в проведение мониторингов, жюри школьных мероприятий, мероприятий для педагогов	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей сотрудника	До 3 баллов за 1 поручение	По итогам триместра	информация зам директора по УВР	

## Приложение № 5. Критерии стимулирования специалиста по кадрам

Критерии, показатели	Балл	Периодичность	Измерители	
<b>Критерий 1. Качественные результаты труда</b>				
1.1. Надлежащее состояние документации по кадрам. Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы и других документов по номенклатуре дел «Кадры»	До 5 баллов	1 раз в триместр	информация зам директора по УП	
1.2. Работа с программой «1С: Зарплата и Кадры» по ведению кадрового делопроизводства	До 5 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.3. Своевременное и качественное представление отчетов	До 3 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.4. Надлежащее состояние договоров (эффективных контрактов) с работниками школы	До 5 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.5. Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	До 5 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.6. Своевременная и качественная сдача отчетов в Пенсионный Фонд России и в Статистику.	До 3 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.7. Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и представление их в орган социального обеспечения	До 2 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.8. Своевременное предоставление запрашиваемой информации (справки по требованию) для Пенсионного фонда	До 2 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.9. Качественное ведение документации по закупкам учреждения, соблюдение регламента закупочных процедур	До 5 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
1.10. Сохранность документов и оформление их в соответствии с установленным порядком, для хранения в архиве	До 3 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
<b>Критерий 2. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста</b>				
2.1. Отсутствие замечаний и жалоб на работу специалиста	До 3 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
2.2. Выполнение поручений директора, администрации	До 3 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	
<b>Критерий 3. Обеспечение информационной открытости учреждения</b>				
Формирование и своевременное размещение полной и достоверной информации о деятельности учреждения, его имущественном положении, другой статистической отчетности на сайтах: <a href="http://edustat.iro.perm.ru">edustat.iro.perm.ru</a> , <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> , <a href="http://new.zakupki.gov.ru">new.zakupki.gov.ru</a> , <a href="http://so.permedu.ru">so.permedu.ru</a>	До 5 баллов	1 раз в триместр	информация руководителя	

## Приложение № 5. Критерии стимулирования педагога - организатора

Критерий	Измеритель	период	Баллы	
1. Эффективное качественное проведение мероприятия. Проведение общешкольных мероприятий без замечаний	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	2	
2. Качественное и своевременное оформление и заполнение документации	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	1	
3. Наличие собственных разработок, сценариев (систематизация по разделам) Разработка апробирована и имела успех	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	2	
4. Самореализация педагога. Проведение мастер – классов, конференций, выступлений. Участие в профессиональных смотрах, конкурсах	Дипломы, грамоты	По итогам триместра	Школа 1 Край 4 Район 2 Россия 5 Город 3	
5. Подготовка участников конференций, конкурсов, соревнований, концертов Участие: школа Район город край Россия	Дипломы, грамоты	По итогам триместра	1 2 3 4 5	
6 Активное участие в жизни школы	Протоколы	По итогам триместра	1	
Дата    Мероприятие				
8. Развитие имиджа образовательного учреждения: Публикация на сайте школы Статья в школьной газете Организация и ведение собственной страницы с целью организации внеклассной работы СМИ иного уровня	информация от. за сайт и shk. газету	По итогам триместра	1 1 2 3	
9. Участие в совещаниях, педагогических советах, дежурство на мероприятиях	информация заместителей по УВР	По итогам триместра		
Дата    Мероприятие				
10. Сохранность контингента обучающихся Отсутствие необоснованного выбытия из состава творческих объединений детей в кружке, студии 90-100% от списочного состава на начало года 70-80% от списочного состава на начало года	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	2 1	
11. Обновление наглядной агитации Эстетическое, содержательное, актуальное содержание	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	1	
12. Общественная работа. За мероприятие		По итогам триместра	1	
Дата    Мероприятие				

## Приложение № 5. Критерии стимулирования педагога дополнительного образования

Критерий	Измеритель	период	Баллы	
1. Эффективное качественное проведение мероприятия. Проведение общешкольных мероприятий без замечаний	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	2	
2. Качественное и своевременное оформление и заполнение документации	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	1	
3. Наличие собственных разработок, сценариев (систематизация по разделам) Разработка апробирована и имела успех	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	2	
4. Самореализация педагога. Проведение мастер – классов, конференций, выступлений. Участие в профессиональных смотрах, конкурсах	Дипломы, грамоты	По итогам триместра	Школа 1 Край 4 Район 2 Россия 5 Город 3	
5. Подготовка участников конференций, конкурсов, соревнований, концертов Участие: школа Район город край Россия	Дипломы, грамоты	По итогам триместра	1 2 3 4 5	
6 Активное участие в жизни школы	Протоколы	По итогам триместра	1	
Дата   Мероприятие				
8. Развитие имиджа образовательного учреждения: Публикация на сайте школы Статья в школьной газете Организация и ведение собственной страницы с целью организации внеклассной работы СМИ иного уровня	информация от. за сайт и шк. газету	По итогам триместра	1 1 2 3	
10. Участие в совещаниях, педагогических советах, дежурство на мероприятиях	информация заместителей по УВР	По итогам триместра		
Дата   Мероприятие				
10. Сохранность контингента обучающихся Отсутствие необоснованного выбытия из состава творческих объединений детей в кружке, студии 90-100% от списочного состава на начало года 70-80% от списочного состава на начало года	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	2 1	
11. Обновление наглядной агитации Эстетическое, содержательное, актуальное содержание	информация заместителя по ВР	По итогам триместра	1	
12. Общественная работа. За мероприятие		По итогам триместра	1	
Дата   Мероприятие				

## Приложение № 5. Критерии стимулирования учителя-логопеда

№	Показатели критериев	Периоды	Измерители	Баллы	
1	Общественная удовлетворенность (отсутствие жалоб со стороны родителей)	один раз в четверть	информация директора по УВР	1	
2	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	один раз в четверть	аналитическая справка	1	
3	Качество образовательных услуг, оказываемых учащимся с ОВЗ. (95-100% успеваемость по итогам четверти)	один раз в четверть	информация зам. директора по УВР	3	
4	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	за каждое мероприятие	дипломы, сертификаты, грамоты	школьный уровень – 1 город – 2 край – 4 Россия - 7	
5	Ведение документации согласно должностной инструкции, своевременная сдача отчетов	качественное исполнение в установленный срок	информация зам. директора по УВР	1	
6	Участие с обучающимися в исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	за каждое мероприятие	дипломы, сертификаты, грамоты	школьный уровень – 1 город – 2 край – 4 Россия - 7	
7	Оформление информационных стендов, размещение материалов на сайте школы	наличие публикаций	информация зам. директора по УВР	1	
8	Общественная работа.	за каждое мероприятие	информация зам. директора по УВР	1	
	Дата				Мероприятие

## Приложение № 5. Критерии стимулирования учителя - дефектолога

№	Показатели критериев	Периоды	Измерители	Баллы
1	Общественная удовлетворенность (отсутствие жалоб со стороны родителей)	один раз в четверть	информация директора по УВР	1
2	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	один раз в четверть	аналитическая справка	1
3	Качество образовательных услуг, оказываемых учащимся с ОВЗ. (95-100% успеваемость по итогам четверти)	один раз в четверть	информация зам. директора по УВР	3
4	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	за каждое мероприятие	дипломы, сертификаты, грамоты	школьный уровень – 1 город – 2 край – 4 Россия - 7
5	Ведение документации согласно должностной инструкции, своевременная сдача отчетов	качественное исполнение в установленный срок	информация зам. директора по УВР	1
6	Участие с обучающимися в исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	за каждое мероприятие	дипломы, сертификаты, грамоты	школьный уровень – 1 город – 2 край – 4 Россия - 7
7	Оформление информационных стендов, размещение материалов на сайте школы	наличие публикаций	информация зам. директора по УВР	1
8	Общественная работа.	за каждое мероприятие	информация зам. директора по УВР	1
	Дата			
	Мероприятие			

## Приложение № 5. Критерии стимулирования секретаря руководителя

Критерии, показатели	баллы	Периодичность	Измеритель
<b>Критерий 1. Качественные результаты труда</b>			
1.1. Надлежащее состояние документации. Своевременное и правильное ведение дел по номенклатуре «Канцелярия»	До 5 б	1 раз в триместр	информация руководителя
1.2. Своевременный электронный документооборот по программам ИСЭД «Документооборот» и другой документооборот	До 5 б	1 раз в триместр	информация руководителя
1.3. Своевременную и качественную сдачу отчетов по персонифицированному учету с использованием программы ПУ	До 5 б	1 раз в триместр	информация руководителя
1.4. Своевременное и правильное ведение алфавитной книги. контроль за состоянием личных дел	До 3 б	1 раз в триместр	информация руководителя
1.5. Своевременная подготовка проектов приказов по основной деятельности	До 5 б	1 раз в триместр	информация руководителя
1.6. Сохранность документов и оформление их в соответствии с установленным порядком, для хранения в архиве	До 3 б	1 раз в триместр	информация руководителя
1.7. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 3 б	1 раз в триместр	информация руководителя
<b>Критерий 2. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста</b>			
2.1. Отсутствие жалоб на работу специалиста	До 3 б	1 раз в триместр	информация руководителя
2.2. Выполнение поручений директора, администрации	До 3 б	1 раз в триместр	информация руководителя
<b>Критерий 3. Обеспечение информационной открытости учреждения</b>			
Формирование и своевременное размещение полной и достоверной информации на сайтах: so.permedu.ru, web2	До 5 б	1 раз в триместр	информация руководителя

### Приложение 5. Критерии стимулирования делопроизводителя

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Периодичность оценивания
<b>Критерий 1 Качественные результаты труда</b>		
1.1.Надлежащее состояние документации, своевременное и правильное ведение дел по номенклатуре «Канцелярия»	До 5 баллов	1 раз в триместр
1.2.Своевременный документооборот по программе МСЭД	До 5 баллов	1 раз в триместр
1.3.Своевременное работа с базой обучающихся в программе «Контингент» (изменение сведений, прибытие, выбытие обучающихся)	До 5 баллов	1 раз в триместр
1.4.Своевременная и качественная сдача отчетов с использованием программы «Контингент»	До 5 баллов	1 раз в триместр
1.5.Своевременное ведение алфавитной книги обучающихся, контроль за состоянием личных дел	До 5 баллов	1 раз в триместр
1.6. Сохранность документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	До 5 баллов	1 раз в триместр
1.7.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	До 5 баллов	1 раз в триместр
2.1.Отсутствие жалоб на работу специалиста со стороны участников образовательного процесса, родителей, посетителей	До 5 баллов	1 раз в триместр
2.2.Выполнение поручений директора, администрации	До 5 баллов	1 раз в триместр

**Приложение № 5. Критерии стимулирования  
Завхоз**

Критерии, показатели	Подтверждающие документы	Балл	Периодичность оценивания
1. Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Информация от зам. директора по АХЧ	До 2 баллов	1 раз в триместр
2. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	Ходатайство зам. директора по АХЧ	До 5 баллов	1 раз в триместр
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Справка зам. директора по АХЧ	До 2 баллов	1 раз в триместр
4. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Справка зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр
5. Своевременная актуализация данных паспорта МТБ, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии	Ходатайство зам. директора по АХЧ	До 5 баллов	1 раз в триместр
6. Снижение затрат и объемов потребления по всем видам ТЭР	Справка зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр
7. Организация и проведение субботников	Ходатайство зам. директора по АХЧ	До 3 баллов	За проведенное мероприятие
8. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Ходатайство зам. директора по АХЧ	До 5 баллов	1 раз в триместр
9. Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	Справка зам. директора по АХЧ	До 2 баллов	1 раз в триместр
10. Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	Справка зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Гардеробщик

Критерии, показатели	Подтверждающие документы	Балл	Периодичность оценивания
1. Содержание помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, отсутствие посторонних вещей и предметов на рабочем месте.	Информация от зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр
2. Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей	Информация от зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр
3. Выполнение дополнительных работ (поручений и работ повышенной сложности), не предусмотренных должностными обязанностями	Ходатайство зам. директора по АХЧ	До 10 баллов	1 раз в триместр
4. Отсутствие замечаний со стороны сотрудников и родителей по качеству обслуживания	информация зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр

**Приложение № 5 Критерии стимулирования  
Уборщик служебных помещений**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Балл</b>	<b>Периодичность оценивания</b>
1. Качественное проведение генеральных уборок.	Информация от зам. директора по АХЧ	До 2 баллов	1 раз в триместр
2. Содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	Информация от зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Справка зам. директора по АХЧ	До 2 баллов	1 раз в триместр
4.Отсутствие замечаний со стороны сотрудников по качеству уборки	Справка зам. директора по АХЧ	1 балл	1 раз в триместр
5. Качественная подготовка к новому учебному году	Ходатайство зам. директора по АХЧ	До 5 баллов	1 раз в триместр

**Приложение 5. Критерии стимулирования  
Специалист по охране труда**

Критерии, показатели	Подтверждающие документы	Балл	Периодичность оценивания
<b>Критерий 1. Качественные результаты труда</b>			
1.1. Обеспечение выполнения требований охраны труда	Акты проверок, аналитические материалы, отчеты	До 2 баллов	1 раз в триместр
1.2. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.	Сертификаты соответствия, акты испытаний	1 балл	1 раз в триместр
1.3. Разработка локальных актов по охране труда с учетом требований Федерального законодательства и других нормативных актов.	Положения, приказы, акты	До 2 баллов	1 раз в триместр
1.4. Отсутствие травматизма	Справки, отчеты	1 балл	1 раз в триместр
1.5. Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требований охраны труда.	Осуществление контроля за условиями труда работников	До 2 баллов	1 раз в триместр
<b>Критерий 2. Эффективность деятельности</b>			
2.1. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление матер и др.)	Мониторинг документов	1 балл	1 раз в триместр
2.2. Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения.	Отсутствие жалоб и обращений к администрации	1 балл	1 раз в триместр
2.3. Качество выполняемых работ (работа без листков нетрудоспособности, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы)	Приказы, распоряжения заявления	1 балл	1 раз в триместр

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Ведущий делопроизводитель

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Балл	Примечание
1	<b>Финансово-экономическая деятельность</b>	Контроль за исполнением плана ФХД, своевременная подача данных на внесение изменений и передвижек в план ФХД.	Данные АЦК	Исполнение на 95% и более	до 10	По итогам триместра
		Анализ исполнения доходов и расходов		Своевременность	До 10	По итогам триместра
		Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Данные ДО	Контроль за состоянием дебиторской и кредиторской задолженности по работе с поставщиками и подрядчиками и принятие мер к ее устранению.	до 10	По итогам триместра
		Работа в программе ВТБ (СБЕР)-онлайн	Данные программы ВТБ (СБЕР)-онлайн	Своевременное составление и отправка реестров на изготовление пластиковых карт вновь прибывшим сотрудникам, отправка на зачисление полученных файлов реестров на з/плату, больничные, отпуска, мат.помощь, премии.	до 10	По итогам триместра
		Работа в программе АЦК финансы: контроль за своевременностью оплаты текущих счетов, контроль за правильностью заполнения заявок на оплату расходов, контроль за поступившими	Данные программы АЦК	Своевременность	до 10	По итогам триместра

	доходами, подписание заявок, справок, сведений				
	Работа в программе САННИ составление и сдача отчетов по бесплатному питанию отдельных категорий учащихся, питанию учащихся из многодетных малоимущих семей, питанию детей с ОВЗ, питанию учащихся из малоимущих семей, обеспечение бесплатной одеждой	Данные программы	своевременность	до 5	По итогам триместра
	Работа с программой Контур-Диалог по получению электронных документов (счетов, с/ф, актов, актов сверок)	Данные программы	своевременность	До 10	По итогам триместра
	Работа с программой СБИС по заполнению и отправке о среднесписочной численности сотрудников	Данные программы	своевременность	До 5	По итогам триместра
	Участие в составлении проекта бюджета на следующий календарный год	Проект бюджета	ежегодно	До 10	По итогам года однократно
	Составление отчета по закупкам	справка	своевременность	До 5	По итогам триместра
	Составление и сдача отчетов по арендаторам	справка	своевременность	До 5	По итогам триместра
	Контроль за правильностью составления табелей по бесплатному питанию и	справка	качество	До 10	По итогам триместра

		контроль за наличием необходимых справок из соцзащиты по малоимущим и многодетным малоимущим семьям				
2	<b>Обеспечение информационной открытости ОУ</b>	Своевременное предоставление документов для размещения на сайт школы, bus.gov (отчетность, Планы ФХД, сведения по иным целям)	справка	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	До 5	По итогам триместра
3	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Работа с сотрудниками по выдаче справок по заработной плате в соц.защиту и ИФНС, выдача расчетных листков	Отсутствие жалоб	своевременность	До 10	По итогам триместра
		Работа с поставщиками и подрядчиками по составлению актов сверок	справка	своевременность	До 10	По итогам триместра
		Своевременное и качественное выполнение распоряжений директора	справка	Качество и своевременность	До 10	По итогам триместра
		Ежегодное оформление сертификатов электронной подписи для работы в программах АЦК-финансы, СБиС-электронная отчетность, МСЭД, оформление карточки подписей	Заключенные договора, счета на оплату	Оперативность	До 10	По мере оформления

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий 1-4 классы)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Баллы	Назначение (начисление) баллов
1	<b>Качество образования</b>	Результаты ВПР по математике в 4-х классах	МО	Не ниже средних показателей: Города Края	2 1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ВПР по русскому языку в 4-х классах	МО	Не ниже средних показателей: Города Края	2 1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ВПР по окружающему миру в 4-х классах	МО	Не ниже средних показателей: Города Края	2 1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты мониторинга метапредметных результатов учащихся	ДО	Уровень метапредметных результатов – средний и выше среднего по городу	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Успеваемость (1-4 кл.)	ОУ	Не менее 98%	1	По итогам триместра (года) на последующий период
		Качество (2-4 кл.)	ОУ	За триместр: Динамика более 1 %  За год: Динамика более 3%	1  2	По итогам триместра (года) на последующий период
2	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства</b>	Проверки надзорных органов	По итогам проверок	Отсутствие предписания (нарушений)	До 3	По результатам проверок после получения акта – на последующий период
3	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
4	<b>Влияние</b>	Участие в реализации	приказ	Руководство проектной линией.	1	По итогам триместра на

	деятельности на развитие школы	программы развития школы		группой		последующий период
5	<b>Вклад в формирование позитивного имиджа школы</b>	Участие в акциях, встречах, тематических собраниях, праздниках	Подтверждающий документ	Руководство: Район Город  Участие: Район Город	1 2  0,5 1	По итогам триместра на последующий период. Баллы суммируются
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы и официальную группу	Подтверждающий документ	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	1	
6	<b>Участие в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.</b>	Факт участия и достижения, представление опыта	Диплом, сертификат и т.д.	Очное участие: Район Город Край Россия	1 2 3 4	По итогам триместра на последующий период
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления сведений, отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период
		Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий 5-7 классы)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Баллы	Назначение (начисление) баллов
1	Качество образования	Результаты ВПР	ДО	Положительная динамика среднего балла по сравнению с предыдущим периодом	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год (по параллелям)
		Успеваемость	ОУ	Не менее 95%	1	По итогам триместра (года) на последующий период
		Качество	ОУ	За четверть: Динамика более 1 %	1	По итогам триместра (года) на последующий период
				За год: Динамика более 3%	2	
Формирование готовности к профессиональному самоопределению учащихся	ДО	Реализация 7 предусмотренных ПОКВЭД сфер профессиональной деятельности при организации профессиональных проб и практик	1	По итогам триместра на последующий период		
2	Качественная работа в ИС «ЭПОС.Школа»	Доля качественно заполненных дневников	ДО	Доля качественно заполненных дневников – не менее 98%	1	По итогам триместра на последующий период
				Доля учащихся – активных пользователей не менее 90%	2	
				Доля родителей – активных пользователей не менее 90%	3	

3	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства</b>	Проверки надзорных органов	По итогам проверок	Отсутствие предписания (нарушений)	До 3	По результатам проверок после получения акта – на последующий период
4	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб граждан, потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
5	<b>Влияние деятельности на развитие школы</b>	Участие в реализации программы развития школы	Приказ	Руководство проектной линией, группой	1	По итогам триместра на последующий период
6	<b>Вклад в формирование позитивного имиджа школы</b>	Участие в акциях, встречах, тематических собраниях, праздниках	Подтверждающий документ	Руководство: Район Город  Участие: Район Город	1 2  0,5 1	По итогам триместра на последующий период. Баллы суммируются
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы	Подтверждающий документ	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	1	
7	<b>Участие в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.</b>	Факт участия и достижения, представление опыта	Диплом, сертификат и т.д.	Очное участие: Район Город Край Россия	1 2 3 4	По итогам триместра на последующий период
8	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период
		Курирование корпуса № 2 в период нахождения руководителя в корпусе	Информация	Соблюдение требований к организации	До 2	По итогам триместра на последующий период

	№ 1	директора	образовательного процесса		
	Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий 8-11 классы)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Баллы	Назначение (начисление) баллов
1	Качество образования	Результаты ЕГЭ по русскому языку	ДО	Доля высокобалльников (от 80 баллов) – не менее 20%	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ЕГЭ по математике (профильного уровня)	ДО	Доля высокобалльников (от 80 баллов) – не менее 20%	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ЕГЭ по предметам по выбору	ДО	Положительная динамика по сравнению с предыдущим годом среднего балла	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ОГЭ по предметам по выбору	ДО	Значение среднего балла не ниже среднего по городу	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ОГЭ по русскому языку	ДО	Значение среднего балла не ниже показателя, установленного для ОУ	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результаты ОГЭ по математике	ДО	Значение среднего балла не ниже показателя, установленного для ОУ	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Результативность работы по осознанному выбору профиля при реализации программ СОО (10-11 класс)	ДО	Доля выпускников, выбравших для сдачи ЕГЭ предметы, изучаемые на профильном и углубленном уровне не менее 75%	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Качество образования выпускников основной школы по предметам «физика, химия, информатика»	ДО	Положительная динамика доли выпускников, выбравших предметы «физика, химия, информатика»	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Доля выпускников, получивших 225 и	ОУ	Положительная	0.5	По итогам учебного года на

		более баллов		динамика		весь следующий учебный год
		Успеваемость	ОУ	Не менее 95%	1	По итогам триместра (года) на последующий период
		Качество	ОУ	За триместр: Динамика более 1 %	1	По итогам триместра (года) на последующий период
				За год: Динамика более 3%	2	
		Доля обучающихся, получивших аттестат	ДО	Об основном общем образовании – 100%	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
				О среднем общем образовании – 100%	1	
2	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства</b>	Проверки надзорных органов	По итогам проверок	Отсутствие предписания (нарушений)	До 3	По результатам проверок после получения акта – на последующий период
3	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб граждан, потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
4	<b>Влияние деятельности на развитие школы</b>	Участие в реализации программы развития школы	Приказ	Руководство проектной линией, группой	1	По итогам триместра на последующий период
5	<b>Вклад в формирование позитивного имиджа школы</b>	Участие в акциях, встречах, тематических собраниях, праздниках	Подтверждающий документ	Руководство: Район Город	1 2	По итогам триместра на последующий период. Баллы суммируются
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы	Подтверждающий документ	Участие: Район Город	0,5 1	
				Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	1	По итогам триместра на последующий период.

6	<b>Участие в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.</b>	Факт участия и достижения, представление опыта	Диплом, сертификат и т.д.	Очное участие: Район Город Край Россия	1 2 3 4	По итогам триместра на последующий период.
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период.
		Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период.

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий управление персоналом)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Баллы	Назначение (начисление) баллов
1	Качество развития кадров	Положительная динамика аттестованных на 1 и высшую квалификационные категории	ДО	Достижение показателя по доле педагогов, аттестованных на 1 и высшую квалификационные (не менее 70% в 2022г., не менее 71% в 2023г.)	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
				Увеличение доли педагогов, имеющих высшую категорию, на 3% в сравнении с предыдущим годом	1	По итогам учебного года на весь следующий учебный год
		Уровень профессиональной компетентности педагогов (по результатам мониторинга учителей)	ДО	Не менее 100% педагогов приняли участие в мониторинге согласно плану ДО	1	По итогам тестирования на последующий период
				Не менее 80% от количества протестированных педагогов имеет уровень профессиональной компетентности выше среднего или высокий	1	По итогам тестирования на последующий период
		Доля педагогов, принявших участие в официальных конкурсах профессионального мастерства в соответствии с перечнем ДО	Доклад директору	Очное участие в конкурсах: Город Край Россия	1 2 3	По результатам участия на последующий период
				Победитель Призер	+1 +0,5	
		Наличие публикаций педагогов в профессиональных изданиях, материалов в СМИ	Доклад директору	Электронная публикация: Сайт школы (не менее 10% педагогов) Другие сайты (не менее 5% педагогов)	1 0,5 0,5	По итогам триместра на последующий период. Баллы суммируются

				Печатная публикация: Край Россия	2 3	
		Система работы с молодыми педагогами	ДО	Не менее 40% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	1	По итогам триместра на последующий период
			ДО	Обобщение опыта работы с молодыми педагогами в СМИ (не менее 1 публикации в триместр)	1	По итогам триместра на последующий период
2	<b>Работа с одаренными детьми</b>	Наличие участников, призеров, победителей муниципального, регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	ДО	Муниципальный уровень (не менее 1 чел.): Призеры Победители  Региональный уровень: Участники Призеры Победители	1 2  1 2 3	Баллы не суммируются, начисляются по итогам триместра на последующий период
		Увеличение призовых мест на олимпиадах, конкурсах, проектах технического направления	Статданные	Положительная динамика за отчетный период	1	На последующий период
3	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства</b>	Проверки надзорных органов	По итогам проверок	Отсутствие предписания (нарушений)	До 3	По результатам проверок после получения акта – на последующий период
4	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
5	<b>Влияние деятельности на развитие школы</b>	Участие в реализации программы развития школы	приказ	Руководство проектной линией, группой	1	По итогам триместра на последующий период
6	<b>Вклад в</b>	Участие в акциях, встречах,	Подтвержда	Уровень		По итогам

	<b>формирование позитивного имиджа школы</b>	тематических собраниях, праздниках	Ющий документ	Руководство. Район Город  Участие: Район Город	1 2  0.5 1	триместра на последующий период. Баллы суммируются
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы	Подтверждающий документ	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	1	По итогам триместра на последующий период
7	<b>Участие в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.</b>	Факт участия и достижения, представление опыта	Диплом, сертификат и т.д.	Очное участие: Район Город Край Россия	1 2 3 4	По итогам триместра на последующий период
10	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления месячных отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период
		Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий воспитательную деятельность)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Баллы	Назначение (начисление) баллов	
1	<b>Организация физкультурно-оздоровительной работы</b>	Результативность и участие в Президентских спортивных играх, спортивных состязаниях, соревнованиях ШСК, проведение дней здоровья и т.д.	Дипломы, сертификаты, доклад директору и т.д.	Призеры (район)	0,5	По итогам триместра на последующий период	
Победители (район)				1			
Призеры (город)				1			
Победители (город)				1,5			
Призеры (край)				1,5			
Победители (край)	2						
				Призеры (РФ)	2,5		
				Победители (РФ)	3		
2	<b>Влияние деятельности на развитие школы</b>	Участие в реализации программы развития школы	Приказ	Руководство проектной линией, группой	1	По итогам триместра на последующий период	
3	<b>Вклад в формирование позитивного имиджа школы</b>	Участие в акциях, встречах, тематических собраниях, праздниках	Подтверждающий документ	Руководство:	1	По итогам триместра на последующий период. Баллы суммируются	
				Район			
				Город	2		
				Участие:	0,5		
				Район			
				Город	1		
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы и официальную группу	Подтверждающий документ	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	2	По итогам триместра на последующий период	
4	<b>Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.</b>	Факт участия и достижения	Диплом, сертификат и т.д.	Очное участие в конкурсах:	1	По итогам триместра на последующий период	
				Район			
				Город			2
				Край			3
				Россия	4		
5	<b>Наличие эффективной</b>	Привлечение партнеров, родителей к ВП	Наличие договоров, планов работы	Не менее 2 мероприятий (в триместр)	1	По итогам триместра на последующий период	

	<b>системы воспитательной работы</b>	Эффективность системы работы Совета обучающихся	Выполнение плана мероприятий, организованных советом	Не менее 2 мероприятий в триместр	1	По итогам триместра на последующий период
		Охват занятости учащихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной деятельности	Статданные	Не менее 90% от общего количества обучающихся	2	По итогам триместра на последующий период
		Обеспечение занятости старшеклассников в летний период	ДО	Доля обучающихся 14-18 лет, трудоустроенных в летний период по срочному трудовому договору – не менее 5% от общего количества обучающихся 8-10 классов	2	По итогам года на последующий период
		Участие в мероприятиях в рамках работы АОАШ	Данные ОАШ	Участие по плану мероприятий ОАШ	1	По итогам триместра на последующий период
6	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период
		Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий социально-психологическую службу)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Баллы	Назначение (начисление) баллов
1	<b>Профилактика детского и семейного неблагополучия</b>	Результативность работы по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия	ДО, ОП ПДН	Отсутствие несовершеннолетних группы «Норма», совершивших ООД, АП, преступления	1	По итогам триместра на последующий период
		Результативность работы по профилактике противоправных действий, совершенных обучающимися	ДО, ОП ПДН	Количество совершенных правонарушений не превышает плановый показатель, установленный для ОУ	3	По итогам учебного года на последующий период
		Организация занятости детей группы риска и СОП в каникулярное время	ДО	Организация занятости детей группы риска и СОП в каникулярное время не менее 85%	1	По итогам триместра на последующий период
		Организация дополнительной занятости детей группы риска и СОП	ДО	Доля обучающихся, состоящих на учете ГР СОП, СОП, охваченных дополнительной занятостью – не менее 95%	2	По итогам триместра на последующий период
		Системная работа с родителями по вопросам необходимости организации психологического сопровождения	ДО	Психологическое сопровождение оказано не менее 80% родителям, нуждающимся в данном виде помощи	1	По итогам триместра на последующий период
2	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства</b>	Проверки надзорных органов	По итогам проверок	Отсутствие предписания (нарушений)	До 3	По результатам проверок после получения акта – на последующий период
3	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб граждан, потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
4	<b>Влияние</b>	Участие в реализации программы	приказ	Руководство проектной	1	По итогам триместра

	<b>деятельности на развитие школы</b>	развития школы		линией, группой		на последующий период
5	<b>Вклад в формирование позитивного имиджа школы</b>	Участие в акциях, встречах, тематических собраниях, праздниках	Подтверждающий документ	Руководство: Район Город  Участие: Район Город	1 2  0,5 1	По итогам триместра на последующий период. Баллы суммируются
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы и официальную группу	Подтверждающий документ	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	1	По итогам триместра на последующий период
6	<b>Участие в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.</b>	Факт участия и достижения, представление опыта	Диплом, сертификат и т.д.	Очное участие: Район Город Край Россия	1 2 3 4	По итогам триместра на последующий период
7	<b>Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся</b>	Случаи травматизма во время УВП	Факт зафиксирован	Отсутствие случаев травматизма	1	По итогам триместра на последующий период
8	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления сведений, отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период
		Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период

## Приложение № 5 Критерии стимулирования

### Заместитель директора (курирующий административно-хозяйственную деятельность)

№	Критерий	Индикатор	Источник информации	Шкала	Балл	Примечание
1	<b>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства</b>	Отсутствие предписаний надзорных органов	По итогам проверок	Нет предписания (нарушений)	До 3	По результатам проверок после получения акта – на последующий период
		Своевременное принятие бюджетных обязательств	Наличие контрактов	Заключение контрактов, договоров, связанных с текущим функционированием организации – 100%: - на оказание услуг связи - на оказание коммунальных услуг - на оказание услуг по вывозу твердых бытовых отходов - на оказание услуг по дезинсекции, дератизации - на оказание услуг по охране - на оказание услуг по уборке территории	1	После заключения договоров на последующий период
		Анализ исполнения договоров с поставщиками	акт	Наличие актов сверки с поставщиками и подрядчиками	1	По итогам триместра на последующий период
		Мероприятия по приемке школы к новому учебному году	Отсутствие замечаний комиссии	Соответствие требованиям принимающих органов	До 10	По итогам приемки школы однократно
		Закрепление муниципального имущества	МКУ ЦБУ	Данные бухгалтерского учета и выписки из реестра закрепленного имущества	1	По итогам триместра на последующий период

				соответствуют данным ДИО		
2	<b>Удовлетворенность потребителем качеством услуг</b>	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Обращения в адрес администрации	Отсутствие обоснованных жалоб	1	По итогам триместра на последующий период
3	<b>Эффективность финансово-экономической деятельности</b>	Эффективное использование энергоресурсов	ДО	Более 0%, но не более 4% экономии энергоресурсов от общегородских норм	1	По итогам триместра на последующий период
				Более 4%, но не более 7% экономии энергоресурсов от общегородских норм	2	
				Более 7%, но не более 10% экономии энергоресурсов от общегородских норм	3	
		Совершенствование материально-технической базы за счет внебюджетных источников	Информация ОУ	Положительная динамика	1	По итогам триместра на последующий период
4	<b>Влияние деятельности на развитие школы</b>	Участие в реализации программы развития школы	приказ	Руководство проектной линией, группой	1	По итогам триместра на последующий период
		Создание цифровой образовательной среды	ДО	Количество компьютеров не старше 7 лет, используемых в учебном процессе, на 100 обучающихся – не менее 2	1	По итогам триместра на последующий период
5	<b>Вклад в формирование позитивного имиджа школы</b>	Участие в акциях, встречах, тематических собраниях, праздниках	Подтверждающий документ	Уровень Руководство: Район Город  Участие: Район	1 2  0,5	По итогам триместра на последующий период

				Город	1	
		Своевременное предоставление нормативных документов и новостной информации на сайт школы и официальную группу	Подтверждающий документ	Актуальность, своевременность (при наличии необходимости в информации)	1	По итогам триместра на последующий период
6	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления сведений, отчетов в вышестоящие органы	Подтверждающий факт	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	2	По итогам триместра на последующий период
		Выполнение поручений директора	Информация директора	Качественное исполнение, в установленный срок	До 10	По итогам триместра на последующий период

### Приложение № 5.

#### Критерии стимулирования педагогов по итогам года («Ступени»)

Показатели в соответствии с оценочной моделью рейтинга ОО, реализующих образовательные программы СОО	Основания для начисления	Конвертация в баллы
1 - Численность обучающихся	Курирующий направление заместитель директора, классные руководители)	Сохранение контингента: 100%-20 баллов 50-75% и менее-10 баллов
2 – Доля электронных дневников обучающихся в СЭДиЖ	Учителя-предметники (на основании приказов в течение учебного года)	Качественное заполнение в течение года (100% за все учебные месяцы) - 10 баллов
3 – Доля обучающихся 5-11-х классов, успешно завершивших учебный год	Классный руководитель, курирующий заместитель	Более 75% - 35 баллов 50- 74% - 25 баллов Менее 50% - 15 баллов
4 – Качественная работа педагогов по подготовке выпускников по предмету «математика профильная»	Учителя-предметники, ведущие профильную математику (показатель среднего балла с учетом количества учащихся) Курирующий заместитель	Средний балл: Более 50 – 40 баллов
5 - Качественная работа педагогов по подготовке выпускников по предмету «физика»	Учителя-предметники, ведущие профильную физику (показатель среднего балла с учетом количества учащихся)	Средний балл: Более 50 – 15 баллов
6 - Качественная работа педагогов по подготовке выпускников по предмету «информатика»	Учителя-предметники, ведущие информатику (показатель среднего балла с учетом количества учащихся)	Средний балл: Более 50 – 5 баллов
7 – Доля выпускников 11-х классов, сдавших ЕГЭ по приоритетным предметам	Учителя-предметники, преподающие математику профильную, физику, химию, биологию, информатику (с учетом количества обучающихся)	До 10 человек – 10 баллов Более 10 человек – 20 баллов

8 – Доля выпускников 11-х классов, получивших право на выплату стипендии губернатора Пермского края	Количество учащихся у учителя - предметника, получивших право на выплату стипендии	1 предмет – 1 раз – 5 баллов
9 – Доля обучающихся, результативно принявших участие в этапах Всероссийской олимпиады школьников	Количество победителей и призеров у учителя-предметника (в том числе, Олимпиада «Звезда»)	1 человек (муниципальный уровень) – 5 баллов Дополнительно (краевой уровень) – 3 балла
10 – Доля обучающихся, занимающихся в системе дополнительного образования	Курирующий направление заместитель директора Ответственные за организацию и учет детей в системе дополнительного образования	Занятость более 78% - 5 баллов
11 – Наличие обучающихся в школьном спортивном клубе	Руководитель ШСК	Занятость обучающихся - 50% и более – 10 баллов Результативность участия в соревнованиях – 5 баллов
12 – Наличие детских организаций	Руководители объединений	Сохранность контингента в течение года – 5 баллов
13 – Наличие профориентационной работы, взаимодействие с предприятиями	Руководители профориентационной работы	1 направление -1 балл
14 – Доля обучающихся, состоящих на учете в «группе риска», «группе риска СОП», охваченных дополнительным образованием	Курирующий направление заместитель директора  Социальные педагоги	Охват: 50-75% - 4 балла 100% - 5 баллов
15 – Доля обучающихся, состоящих на учете в «группе риска», охваченных различными формами занятости в летний период	Руководитель ЛДО  Курирующий заместитель (ведение документации, заключение договоров)	Охват: более 100 человек – 10 баллов От 50 до 100 человек – 7 баллов До 50 человек – 5 баллов 10 баллов

16 – Доля обучающихся, в отношении которых осуществляется педагогическое наблюдение в ЕИС «Профилактика детского и семейного неблагополучия»	Качественное заполнение в течение года (100% за все учебные месяцы) (на основании приказов в течение учебного года)	100% - 12 баллов
17 – Доля обучающихся 7-11-х классов, принявших участие в СПТ	Психолог	Охват: 87% и выше – 3 балла
18 – Наличие (отсутствие) педагога - психолога	Курирующий направление заместитель директора	Наличие специалиста: 1 специалист – 5 баллов
19 – Доля учителей в возрасте до 35 лет включительно от общего числа учителей	Курирующий направление заместитель директора	До 22% - 10 баллов Свыше 22% - 20 баллов
20 – Доля учителей математики, физики, информатики, химии, аттестованных на первую и высшую категории	Курирующий направление заместитель директора	Консультант – 10 баллов Ответственный за предметную область – 5 баллов
21 – Доля вакансий учителей	Курирующий направление заместитель директора	Отсутствие вакансий по предметным областям: русский и литература – 5 баллов Иностранный язык – 10 баллов Математика и информатика – 10 баллов Естественно-научные предметы литература – 5 баллов Общественно-научные предметы литература – 5 баллов Искусство литература – 5 баллов Технология литература – 5 баллов Физическая культура литература – 5 баллов ОБЖ литература – 5 баллов
22 – Наличие проектов по наставничеству	Специалисты, курирующие проекты по наставничеству (количество проектов)	1 проект – 5 баллов

	Курирующий направление заместитель директора	3 балла
23 – охват обучающихся образовательными программами или мероприятиями, направленными на повышение финансовой грамотности	Специалист, ведущий программу или мероприятие	Охват 50% и более – 10 баллов
24 – Наличие программы методического сопровождения деятельности педагогов	Руководители МО Курирующий направление заместитель директора	Наличие в общешкольном плане работы школы блока методического сопровождения деятельности педагогов – 5 баллов
25 – Участие в реализации мероприятий региональных проектов в рамках национального проекта «Образование»	Педагоги, участвующие в проекте	1 мероприятие – 5 баллов
26 – Работа образовательной организации по повышению родительской компетенции	Классные руководители	Количество мероприятий по родительскому просвещению: От 1 до 5 – 5 баллов От 5 до 10 – 10 баллов Более 10 – 15 баллов
27 – учителя, подготовившие высокобалльников	Учителя	От 95 до 100 баллов – 15 баллов

## Критерии стимулирования ПДО инженерного класса

№	Показатели критериев	Измерители	Баллы
1	Эффективное использование педагогическим работником педагогических технологий, реализующих системно-деятельностный подход	Систематичность использования: - каждый урок - 1 раз в 2-3 урока - 1 раз в месяц	От 0,5 до 2 баллов
2	Эффективное использование компьютерного, цифрового оборудования	Систематичность использования: - каждый урок - 1 раз в 2-3 урока - 1 раз в месяц	От 0,5 до 2 баллов
3	Привлечение обучающихся к проектной и исследовательской деятельности	разработка и реализация программ, направленных на развитие проектной и исследовательской деятельности школьников: результаты участия школьников в конференциях и конкурсах:	От 1 до 5 баллов
4	Эффективная деятельность педагогического работника по направлению деятельности инновационной площадки	проведение мастер классов, открытых уроков, занятий по внеурочной деятельности, родительских собраний и др.: руководство инновационным проектом	От 1 до 5 баллов
5	Индивидуальное консультирование по проблемам реализации ИУП	Дополнительно, вне учебной деятельности	От 1 до 3 баллов
6	Эффективное использование учебно-производственного оборудования для инженерного класса	Систематичность использования: - каждый урок - 1 раз в 2-3 урока - 1 раз в месяц	От 0,5 до 2 баллов
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб, поступивших в ОУ	1 балл
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	Своевременная сдача отчетности, выполнение поручений администрации	1 балл

## Критерии стимулирования тьютора инженерного класса

№	Показатели критериев	Измерители	баллы
1	Индивидуальное сопровождение обучающихся	Наличие базы данных обучающихся Наличие системы мероприятий (план работы с обучающимися) Разовые мероприятия	1 2 1
2	Создание условий информационной открытости; помощь обучающимся в организации поиска информации для самообразования	Использование соц. сетей Системность в обновлении информации на сайте учреждения и др. Создание группы по обмену информацией	1 2 2
3	Зафиксированное эффективное сотрудничество в рамках социального партнерства Участие в социальных проектах и акциях	Подготовка и проведение Выступление (текст) Наличие благодарственных писем, грамот	1 2 3
4	Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5
5	Эффективная работа по удовлетворению потребностей обучающихся инженерных классов в получении качественных дополнительных образовательных услуг	Организация 100% посещаемости внеурочной деятельности Учет индивидуальных потребностей обучающихся инженерных классов	2 2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	Своевременная сдача отчетности, выполнение поручений администрации	1
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб, поступивших в ОУ	1

**Критерии стимулирования руководителя проекта «Создание инженерных классов авиастроительного профиля»**

№	Показатели критериев	Измерители	баллы
1	Индивидуальное сопровождение обучающихся	Наличие базы данных обучающихся Наличие системы мероприятий (план работы с обучающимися) Разовые мероприятия	1 2 1
2	Создание условий информационной открытости; помощь обучающимся в организации поиска информации для самообразования	Использование соц. сетей Системность в обновлении информации на сайте учреждения и др. Создание группы по обмену информацией	1 2 2
3	Зафиксированное эффективное сотрудничество в рамках социального партнерства Участие в социальных проектах и акциях	Подготовка и проведение Выступление (текст) Наличие благодарственных писем, грамот	1 2 3 4
4	Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5
5	Эффективная работа по удовлетворению потребностей обучающихся инженерных классов в получении качественных дополнительных образовательных услуг	Организация 100% посещаемости внеурочной деятельности Учет индивидуальных потребностей обучающихся инженерных классов	2 2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	Своевременная сдача отчетности, выполнение поручений администрации	1
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб, поступивших в ОУ	1

## Приложение 6

к Положению об оплате труда  
работников учреждения

К доплатам за расширение зоны обслуживания и увеличения объема работ относятся:

№ п/п	Виды доплат	Размер доплат в суммовом выражении	Размер доплат в % выражении
1	За курирование работы школьным спортивным клубом	Не менее 1000 рублей	
2	За организацию профориентации учащихся 1-11 кл, организацию профессиональных проб и социальных практик, выстраивание партнерских отношений, заключение договоров с организациями, предприятиями, физ.лицами	Не менее 1000 рублей	
3	За руководством школьным медиацентром	Не менее 1000 рублей	
4	За исполнение функций организатора мероприятий с педагогами	Не менее 500 рублей	
5	За проведение мероприятий с молодыми педагогами (молодыми специалистами) в рамках наставничества	Не менее 500 рублей	
6	За ведение и архивирование протоколов педагогических советов и производственных, административных совещаний	Не менее 500 рублей	
7	За работу по профилактике травматизма и расследования несчастных случаев с учащимися и педагогами	Не менее 1000 рублей	
8	За курирование работы по электронной карте школьника	Не менее 1000 рублей	
9	За архивацию дел	Не менее 1000 рублей	
10	За работу экономической направленности	Не менее 1000 рублей	
11	За организацию вечеров, праздников, походов, экспедиций среди учащихся	Не менее 1000 рублей	
12	За работу на общественном сайте «Госзакупки»	Не менее 500 рублей	
13	За размещение информации на сайтах bus.gov, «Монитор», «edustat.iro.perm», «so.permedu», «permedu», «зарплата и кадры гос.учреждения»	Не менее 500 рублей	

14	За техническое сопровождение портала «Электронный журнал и дневник»	Не менее 500 рублей	
15	За работу в программе «контингент-система учета обучающихся», ведение персонифицированного учета обучающихся	Не менее 500 рублей	
16	За ведение кружков и секций	Не менее 1000 рублей	
17	За подготовку и сопровождение учащихся на различные конкурсы и мероприятия, психологический центр	Не менее 300 рублей	
18	За организацию медицинского осмотра и гигиенического обучения сотрудников	Не менее 500 рублей	
19	За заполнение базы выпускников 9-х и 11-х классов	Не менее 1000 рублей	
20	За организацию и проведение рейдов в неблагополучные семьи	Не менее 1000 рублей	
21	За участие как представителя школы на судебных заседаниях	Не менее 1000 рублей	
22	За оформительскую работу в школе по мероприятиям разных уровней	Не менее 1000 рублей	
23	За составление расписания занятий	Не менее 1000 рублей	
24	За работу с военнообязанными и призывниками	Не менее 500 рублей	
25	За организацию внеклассной работы по физкультуре, сопровождение учащихся на соревнования	Не менее 1000 рублей	
26	За подготовку сборных команд к соревнованиям	Не менее 1000 рублей	
27	За организацию работы с опекаемыми детьми	Не менее 1000 рублей	
28	За работу с асоциальными семьями	Не менее 1000 рублей	
29	За организацию работы с учащимися по военно-патриотическому воспитанию, за организацию военных сборов	Не менее 500 рублей	
30	За организацию художественных выставок в школе и вне школы	Не менее 1000 рублей	
31	За музыкальное сопровождение учащихся на внеклассных мероприятиях вне школы, за подготовку и проведение презентаций, музыкальное и техническое сопровождение общешкольных родительских собраний, семинаров, праздников, мероприятий	Не менее 1000 рублей	
32	За организацию питания учащихся, бесплатного	Не менее	

	питания отдельных категорий учащихся, проверку школьной столовой на соблюдение нормативов, сдача отчетности по питанию	1000 рублей	
33	За работу с копировальной техникой	Не менее 500 рублей	
34	За расширение зоны обслуживания, подготовка тех. документации к проведению закупочных процедур, проведение мер-тий по энергоснабжению, реализация программы «доступная среда»)	Не менее 300 рублей	До 100%
35	За расширение зоны обслуживания (составление проектов приказов по тарификации, по внесению изменений в тарификацию, по зарплате, по мат.помощи, по стим.выплатам, кл.рук-ву, контроль заполн. табелей по беспл. питанию уч-ся из малоим. и многодет. семей, (прав. заполнения, наличие справок из соцзащиты), разъездной характер работы; оформл. довер-тей, ведение журнала учета выданных доверенностей)	Не менее 1000 рублей	До 150%
36	За работу с учебным фондом, участие в закупке учебников	Не менее 1000 рублей	
37	За ведение документации и проведение мероприятий по охране труда	Не менее 1000 рублей	
38	За заведование кабинетами	Не менее 300 рублей	
39	За заведование мастерскими	Не менее 1000 рублей	
40	За заведование дополнительным кабинетом (лаборантской)	Не менее 1000 рублей	
41	За организацию деятельности учащихся во Всероссийских олимпиадах школьников	Не менее 1000 рублей	
42	За работу, связанную с ранним выявлением детского семейного неблагополучия учащихся учреждения, адресную работу с детьми, находящимися в социально-опасном положении	Не менее 1000 рублей	
43	За работу по профилактике преступлений и правонарушений с обучающимися	не менее 1000 рублей	
44	За работу по оказанию помощи и осуществлению контроля в проведении культурно-просвет-ких и оздоровительных мероприятий школьников	Не менее 1000 рублей	
45	За размещение информации на сайте школы	Не менее 1000 рублей	
46	За реализацию городского проекта «Электронные портфолио школьника»	Не менее 1000 рублей	

47	За организацию работы с учащимися при подготовке и проведении региональных интеллектуальных конкурсов-игр	Не менее 1000 рублей	
48	За организацию работы бракеражной комиссии	Не менее 1000 рублей	
49	За поддержку социально-значимых инициатив обучающихся в сфере их свободного времени, досуга и развлечений	Не менее 1000 рублей	
50	За организацию и контроль питания в 1-11 классах, работу по формированию здорового питания учащихся	Не менее 1000 рублей	
51	За организацию и проведение мероприятий по противодействию коррупции, составление отчетов	Не менее 1000 рублей	
52	За составление статей, публикаций, анонсов, пресс-релизов, итогов мероприятий для информирования учащихся, родителей, общественность на сайте образовательного учреждения	Не менее 1000 рублей	
53	За руководство ПМПК (психолого-медико-педагогическая комиссия)	Не менее 1000 рублей	
54	За руководство работой по культурно-массовому направлению среди учащихся	Не менее 1000 рублей	
55	За организацию работы по социальному партнерству	Не менее 1000 рублей	
56	За дополнительную работу с детьми с ОВЗ по адаптированным образовательным программам (почасовая оплата) исходя из норматива на одного учащегося, количества детей с ОВЗ, недельной нагрузки.	Ст-ть 1 часа от 80 руб.	
57	За подготовку и организацию деятельности учащихся в городских, региональных, Всероссийских интеллектуальных конкурсах и играх	Не менее 500 рублей	
58	За организацию и заполнение регистра учета семей детей «группы риска»	Не менее 500 рублей	
59	За размещение информации о предоставлении мер социальной поддержки учащимся в части бесплатного питания и обеспечения одеждой в Единой государственной информационной системе социального обеспечения	Не менее 500 рублей	
60	За расширение зоны обслуживания (за большой объем		До 70%

	работы, связанный с работой с семьями и детьми «группы риска» и СОП		
61	за расширение зоны обслуживания (за организацию и координацию работы в единой информационной системе «Траектория», сопровождение учащихся в психологический центр		До 50%
62	Техническое сопровождение единой информационной системы «Траектория»	Не менее 1000 рублей	
63	За организацию профессиональных проб учащихся на предприятиях и заводах района	Не менее 1000 рублей	
64	За курирование работы клуба родителей «Нескучная школа»	Не менее 1000 рублей	
65	За организацию работы по профилактике туберкулеза среди учащихся и родителей	Не менее 1000 рублей	
66	За техническое сопровождение «Эпос. Школа»;	Не менее 1000 рублей	
67	За тематическое оформление входных зон и подготовку наградной продукции (печать дипломов, грамот)	Не менее 1000 рублей	
68	За организацию дефектологической работы с учащимися ОВЗ;	Не менее 1000 рублей	
69	Доплата за поточно-групповое обучение	Не менее 300 рублей	
70	Доплата за краткосрочные курсы по выбору	Не менее 300 рублей	
71	Доплата за руководство школьным методическим объединением.	Не менее 500 рублей	
72	Организация проектной деятельности	Не менее 500 рублей	
73	Индивидуальное обучение на дому с учащимися		100% от расчета за проведенные часы
74	Индивидуальные занятия с учащимися		20% от расчета за проведенные часы

**Доплаты производятся пропорционально отработанному времени.**

