

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Инженерная школа» г. Перми  
(МАОУ «Инженерная школа» г. Перми)

**ПРИНЯТО**

Решением общего собрания работников  
МАОУ «Инженерная школа» г. Перми  
(протокол от 07.11.2022 № 2)

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом  
МАОУ «Инженерная школа» г. Перми  
от 09.11.2022 № 059-08/41-01-06/4-292

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзной организацией  
МАОУ «Инженерная школа» г. Перми  
(протокол от 08.11.2022 № 9)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Инженерная школа» 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», Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, регулирует правовые отношения, 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 в соответствии с Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009г № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми».

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

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

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

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

1.7.2. 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:

1.11.1. согласование Положения с профсоюзной организацией Учреждения;

1.11.2. рассмотрение и принятие Положения на общем собрании трудового коллектива Учреждения;

1.11.3. издание приказа директора Учреждения об утверждении Положения;

1.11.4. ознакомление с Положением каждого работника Учреждения под роспись в специальном листе ознакомления.

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 директору Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.15. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств

1.15.1. бюджета г. Перми;

1.15.2. бюджета Пермского края;

1.15.3. 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 Учреждения.

1.17. Зарплата 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 «Единый портал Пермского образования», применяемого для расчета заработной платы в Учреждении, в следующем порядке:

1.18.1. доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 65% от ФОТ по учреждению

1.18.2. доля ФОТ административного персонала, руководителя, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рабочих устанавливается в объеме не более 35% от ФОТ по Учреждению.

1.18.3. стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения составляет 30%.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

1.19.1. базовой части, рассчитанной на основании ученико-часа;

1.19.2. должностных окладов в соответствии с 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».

1.20. Оплата труда работнику производится два раза в месяц:

1.20.1. первая часть заработной платы (аванс) – 20 числа текущего месяца;

1.20.2. вторая часть заработной платы – 5 числа месяца, следующего за отчетным.

1.21. Расчетные листки (Приложение № 1) 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 лично в руки сотруднику. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листков» (Приложение № 2).

## **II. Стимулирующие выплаты**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием комиссии по распределению стимулирующих выплат и при участии представителей профсоюзной организации Учреждения.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляются протоколом.

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

2.4. Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

2.4.1. выплаты по результатам труда;

2.4.2. единовременные стимулирующие выплаты.

2.5. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении балльной системы оценки (максимальная сумма баллов – 100 баллов).

2.6. На выплаты по результатам труда направляется 75% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая выплата по результатам труда выплачивается ежемесячно и устанавливается один раз в полугодие - с 01 сентября по 31 января (по результатам труда работника за первое полугодие) и с 01 февраля по 31 августа (по результатам труда работника за второе полугодие).

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

2.9. Оценка результативности труда работников осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников МАОУ «Инженерная школа» г. Перми,

проводимого комиссией по распределению стимулирующих выплат и при участии представителя профсоюзной организации Учреждения на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложения № 3,4,5,6,7,8,9) в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат».

2.10. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$С1б=Осф/Обр*Кб,$$

Значения:

С1б – стоимость одного балла;

Осф – общий стимулирующий фонд по каждой категории работников отнесенный на выплаты по результатам труда деленный на 12 месяцев;

Обр – общее количество человек на расчетный период по каждой категории работников;

Кб – максимально возможное количество баллов, которое может набрать работник.

Расчет стоимости одного балла производится комиссией по распределению стимулирующих выплат, оформляется протоколом и утверждается приказом директора школы.

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

2.12. Вновь принятым работникам стимулирующая выплата устанавливается в размере 40 баллов.

2.13. 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.

2.14. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты. На единовременные стимулирующие выплаты направляется 25% стимулирующей части фонда оплаты труда

2.15. Единовременные стимулирующие выплаты:

2.15.1. поощрение за выполненную работу, за пределами должностных обязанностей работника в сумме от 3 000,00 до 5 000,00 руб.;

2.15.2. за выполнение внеочередных, особо важных и сложных задач – от 2 000,00 до 5 000,00 руб.;

2.15.3. за выполнение поручений руководителя – от 2 000,00 до 5 000,00 руб.;

2.15.4. за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения – от 2 000,00 до 5 000,00 руб.;

2.15.5. получение работником государственных наград;

2.15.6. за подготовку высокобалльников по результатам ГИА за каждого ученика: по результатам ОГЭ – 5 000,00 руб., по результатам ЕГЭ – 10 000 руб.

2.16. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются в соответствии с правовыми актами Учредителя.

2.17. Стимулирующие выплаты заместителям директора Учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения плановых показателей (Приложение № 9).

2.18. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании служебной записки курирующего заместителя директора и рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат и при участии профсоюзной организации Учреждения.

### **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:

3.1.1. выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере и составляет 4 % от должностного оклада.

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

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

3.4.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника 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, 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 в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

3.4.4. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

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:

3.4.5.1. осуществление классного руководства:

3.4.5.1.1. за счет средств регионального бюджета (муниципального задания):

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника.
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящим уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя.
Размер	Размер доплаты устанавливается в пределах субсидии на иные цели на выплату вознаграждения за осуществление исполняющим функции классного руководства; не зависит от количества учащихся в классе; выплата указывается в абсолютном размере.

3.4.5.1.2. При расчете доплаты учитывается размер выплаты за класс-комплект (25 человек и менее) в сумме 1700 руб., при наполняемости класса свыше 25 человек производится доплата из расчета стоимости одного ученика 69,24 руб.;

3.4.5.1.3. за счет средств федерального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника.
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящим уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя. При осуществлении руководства в двух и более классах размер доплаты составляет 10 000,00 руб.
Размер	Размер доплаты составляет 5 000,00 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе; 10 000 руб. за осуществление функции классного руководства в двух классах; не зависит от количества учащихся в классе; выплата указывается в абсолютном размере.

3.4.5.2. заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями:

Основания	Наличие приказа о назначении ответственными за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями,
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или иным работникам школы, назначенным ответственными за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями.
Размер	Размер выплаты: - за заведование кабинетами химии, биологии, физики составляет от 300,00 руб. до 500,00 руб.; - за заведование актовым залом, спортивным залом, кабинетами информатики и кабинетом робототехники, учебными мастерскими, лабораториями составляет от 600,00 руб. до 1 000,00 руб.

3.4.5.3. руководство ПМПК на уровне ОУ, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей) и другими видами работ:

Основания	Наличие приказа о назначении ответственными за руководство ПМПК на уровне ОУ, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями, за руководство психолого-педагогической службой ОУ, за руководство другими видами работ.
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или иным работникам школы, исполняющим функции руководства ПМПК на уровне ОУ, руководства предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями, психолого-педагогической службой ОУ, за руководство другими видами работ.
Размер	Размер выплаты: - за осуществление функций руководства ПМПК на уровне школы составляет 3 000,00 руб.;; - за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями составляет от 2 000,00 до 3 000,00 руб.;; - за руководство параллелями составляет 1 000,00 руб.;; - за руководство школьным спортивным клубом «Ракета» составляет 3 000,00 руб.;; - за руководство военно-патриотическим клубом «Честь и доблесть» составляет 6 000,00 руб.

#### 3.4.5.4. дополнительная работа (без занятия штатных должностей):

Основания	Наличие приказа о назначении работника ответственным лицом за выполнение дополнительной работы (без занятия штатных должностей).
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или иным работникам школы, выполняющим дополнительную работу (без занятия штатных должностей).
Размер	Размер выплаты за дополнительную работу (без занятия штатных должностей): - за ведение сайта ОУ в соответствии с требованиями и своевременное обновление информации составляет 4 000, 00 руб.;; - за работу по обновлению официальных страниц в социальных сетях составляет 1 000, 00 руб.;; - за организацию участия в конкурсном движении на различных уровнях составляет 1 000,00 руб.;; - за проведение мониторинговых обследований составляет от 1 000,00 до 2 500,00 руб.;; - за подготовку авторских статей и редактирование статей иных авторов, отражающих школьную жизнь, для официального сайта ОУ и социальных сетей составляет 2 000,00 руб.;; - за организацию работы по осуществлению инклюзивного образования обучающихся 1-9 классов с ограниченными возможностями здоровья составляет 8 000,00 руб.;; - за организацию горячего питания учащихся в школе составляет 12 000,00 руб.;; - за организацию работы по охране труда и технике безопасности составляет 5 000,00 руб.;; - за ведение документации по кадрам составляет 3 500,00 руб.;;

- за работу в ПМПК на уровне ОУ составляет от 1 000,00 до 2 500,00 руб.;
- за организацию работы в школе по заполнению электронного портфолио школьника составляет 500 руб.;
- за работу с информационными системами «Персонализированный учет обучающихся» и «Контингент» составляет 6 000,00 руб.;
- за выполнение обязанностей ответственного лица по внедрению и использованию бесконтактных электронных пластиковых карт в автоматизированной информационной системе составляет 3 000,00 руб.;
- за подготовку необходимой информации, направляемой по запросам Пенсионного фонда России по досрочному выходу на пенсию составляет 2 000,00 руб.;
- за взаимодействие с военкоматом, ГО и ЧС, профилактику ДДТТ составляет 1 000,00 руб.;
- за организацию профилактики безопасности дорожного движения в школе составляет 1 000,00 руб.;
- за организацию работы отряда ЮИД составляет 1 000,00 руб.;
- за сопровождение и реализацию краевого проекта «ЭПОС» составляет 10 000,00 руб.;
- за ведение расписания уроков, замен уроков, журнала учета пропусков и замен уроков, табеля учета рабочего времени, за участие в организации и проведении ТОГЭ и ТЕГЕ составляет 12 000,00 руб.;
- за организацию работы в краевом проекте «ЭПОС» в части внеурочной деятельности школы составляет 3 000,00 руб.;
- за сопровождение направления «Электронная библиотека» составляет 3 000,00 руб.;
- за участие в работе Школьного совета профилактики составляет 500,00 руб.;
- за участие в проведении краевого мониторинга профилактики детского и семейного неблагополучия составляет от 1 000,00 руб. до 8 500,00 руб.;
- за заполнение информации по учащимся группы риска в информационной системе «Траектория» составляет от 500,00 руб. до 4 000,00 руб.;
- за коррекционную работу с обучающимися с особыми возможностями здоровья составляет от 500,00 руб. до 5 000,00 руб.;
- за организация работы школьной службы Примирения составляет 1 000,00 руб.;
- за участие в проведении краевого социально-психологического тестирования обучающихся составляет 1 000,00 руб.;
- за исполнение функций ответственного за кибербезопасность в школе составляет 1 000,00 руб.;
- за организация работы школьного отряда правоохранительной направленности составляет 1 000,00 руб.;
- за организацию работы школьной агитбригады «Зеленая планета» составляет 2 000,00 руб.;
- за логопедическое обследование обучающихся 1 классов составляет 1 000,00 руб.;

- за логопедическую консультационную работу с родителями начальных классов составляет 1 000,00 руб.;
- за логопедическую консультационную работа с родителями начальных классов составляет 1 000,00 руб.;
- за проведение занятий с обучающимися, находящимися на домашнем обучении, составляет 150,00 руб. за 1 учебный час работы;
- за проведение занятий в рамках федерального проекта «Разговоры о важном» составляет 500,00 руб. за 1 класс, за 2 класса – 1 000,00 руб.;
- за индивидуальную работу в классе с учащимися с особыми возможностями здоровья по русскому языку и математике составляет 30,00 руб. за 1 ученико-час;
- за проведение занятий школьных спортивных секций составляет до 250 руб. за 1 час работы;
- за ведение протоколов заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат составляет 500,00 руб.;
- за выполнение обязанностей оператора персональных данных составляет 2 000,00 руб.;
- за подготовку и выдачу различных справок учащимся школы составляет 3 000,00 руб.;
- за организацию дежурства по школе составляет до 3 000,00 руб.;
- за организацию волонтерского движения в 8-9 классах составляет 500 руб.;
- за выполнение обязанностей председателя школьной профсоюзной организации составляет от 1 500, 00 до 2 000,00 руб.;
- за эстетическое оформление рекреационного пространства школы составляет 1 000,00 руб.;
- за организацию социальных практик учащихся по эстетизации здания школы составляет до 5 000,00 руб.;
- за оказание методической и технической помощи работникам учреждения при работе с ПО и ПК. Подготовка компьютерной техники к проведению мероприятий разного уровня составляет 1 000,00 руб.;
- за подготовку и проведение мероприятий ГИА. Заполнение и печать аттестатов/дубликатов (9, 11 классы), ТОГЭ, ТЕГЕ составляет 1 500,00 руб.;
- за заполнение базы данных SMDData, сопровождение мониторинговых обследований 1 – 11 классов, проведение on-line диагностик обучающихся составляет 2 500,00 руб.;
- за тематическое наполнение школьных информационных панелей составляет 500 руб.;
- за выявление потребности в новом оборудовании в образовательном процессе и учет компьютерной техники в ОУ составляет 1 000,00 руб.;
- за музыкальное сопровождение школьных праздников составляет 1 000,00 руб.;
- за подготовку и сопровождение учащихся на спортивные и иные мероприятия различного уровня – 100,00 руб. за 1 час работы;
- за ведение статистики по школе в отчетные периоды составляет до 500 руб.;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за организацию работы школьного отряда экологической направленности составляет 1 000,00 руб.;</li> <li>- за организацию работы школьного лагеря составляет до 15 000 руб.;</li> <li>- за подготовку школы к новому учебному году составляет до 10 000 руб.;</li> <li>- за подготовку печатных материалов для проведения мероприятий ГИА составляет 1 000,00 руб.;</li> <li>- за тарификацию учителей на сайте perm.edu и тарификацию учителей в течение учебного года (без внесения изменений на сайте perm.edu), проверка начислений по заработной плате работников ОУ составляет до 5 000 руб.</li> </ul>
--	--

#### 3.4.5.5. организация иной деятельности:

Основания	Наличие приказа о назначении, письменного согласия работника.
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или иным работникам школы, осуществляющим организацию проектной и иной деятельностью.
Размер	<p>Размер выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за организацию проекта по наставничеству над молодыми педагогами составляет по 500,00 руб. на каждого педагога, но не более 2 000,00 руб.;</li> <li>- и другие виды иной деятельности составляют от 500,00 руб. до 10 000,00 руб.</li> </ul>

### 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:

4.1.1. стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт);

4.1.2. смерти или длительной болезни близкого родственника (родителей, детей, супруга);

4.1.3. свадьбы;

4.1.4. рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

4.1.5. особой нужды, (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением).

4.2. 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, 70-летие).

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

подтверждающих документов и с согласование с председателем профсоюзной организации ОУ.

4.4. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 10 000,00 рублей в течение одного календарного года.

## **V. Депремирование**

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания руководитель Учреждения при участии Комиссии по распределению стимулирующих выплат может принять решение о лишении (выговор) или уменьшении (замечание) стимулирующих выплат на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

5.1.1. при вынесении выговора – сроком на 3 месяца в размере 30%;

5.1.2. при вынесении замечания – сроком на 1 месяц в размере 30%.

5.2. Все случаи лишения, снижения или частичного снятия доплат и набавок производятся на основании служебной записки при участии Комиссии по распределению стимулирующих выплат 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. Индексация должностных окладов на основании решений вышестоящих органов производится приказом директора Учреждения.

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.

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**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 межрасчет- ный период		

Долг предприятия на начало  
 Общий облагаемый налог

0,00 Долг предприятия на конец 0,00



**Приложение № 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности педагогических работников (лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_ /20\_\_ учебного года

Ф.И.О. педагогического работника \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
<b>1. Профессиональная компетентность педагогических работников</b>					
1.	Уровень профессиональной компетентности учителя	<i>Результативность участия в мониторингах педагогических работников г. Перми и Пермского края:</i> участие в мониторинге -1 балл, результативность на уровне среднего по городу - 2 балла, результативность на уровне выше среднего по городу - 3 балла, высокий результат - 4 балла. <i>Результативность участия в олимпиадах педагогических работников г. Перми и Пермского края:</i> участие в олимпиаде - 1 балл, выход в следующий этап - 2 балла, призер – 4 балла, победитель - 5 баллов.	0-5		
2.	Инновационная деятельность учителя (разработка и реализация новых для текущего учебного года программ)	Разработка рабочей программы по предмету нового для текущего учебного года УМК - 1 балл, разработка рабочих программ по предмету для обучающихся с ОВЗ - 1 балл, разработка новой инновационной программы вариативной части учебного плана - 1 балл, разработка новой инновационной программы системы дополнительного образования обучающихся - 1 балл. Критерий действует на весь учебный год.	0-3		
3.	Участие в проектах и конкурсах педагогических работников	<i>Участие в приоритетных проектах и конкурсах педагогических работников Департамента образования администрации г. Перми, Министерства образования Пермского края:</i> участие в конкурсе - 2 балла, выход в следующий этап - 3 балла, призер – 5 баллов, победитель - 7 баллов. <i>Участие в педагогических проектах департамента образования г. Перми в отчетный период (полугодие):</i> периодическое участие - 1 балл, систематическое, качественное участие - 3 балла (по отчету курирующего заместителя директора)	0-7		
4.	Обобщение педагогического опыта в очных и онлайн-мероприятиях	<i>Обобщение педагогического опыта педагога на НПК, педагогических советах, семинарах, ярмарках и других педагогических мероприятиях на уровне школы, общеобразовательных и методических учреждений г. Перми и Пермского края</i> (выступление, мастер-класс, открытый урок, публикация на сайте школы или ВК школы) школьный уровень - 1 балл, муниципальный уровень - 3 балла, краевой уровень - 4 балла.	0-4		
5.	Организация образовательного процесса с применением цифрового образовательного контента, информационных систем и ресурсов ЦОС.	<u>не использовани</u> е в работе с обучающимися цифровых ресурсов ЦОС - 0 баллов, <u>использование</u> в работе с обучающимися готовых цифровых контрольных оценочных средств (бесплатные сервисы для онлайн-тестирования) - 2 балла, <u>разработка и использование собственных</u> цифровых оценочных материалов в образовательном процессе (информационные системы и цифровые платформы ЦОК) - 4 балла. Целевой показатель применения ресурсов ЦОС суммируется.	0-4		
<b>Итого (максимально допустимое количество баллов по разделу 1)</b>			<b>25</b>		

	<b>В случае, если сотрудник набрал превышающее количество баллов по критериям 1, 3, 4 стимулирующей выплаты, баллы могут быть засчитаны комиссией, но не превышая максимальное количество баллов по разделу 1.</b> Критерии раздела 1 (кроме 2 выплаты) оцениваются один раз в полугодие.				
<b>1. Результативность преподавательской деятельности</b>					
1.	Качество учебных достижений обучающихся по предмету	– Отрицательная динамика качества - 0 баллов. – Стабильный уровень (в том числе в 1 классе) - 3 балла. – Положительная динамика качества - 5 баллов.	0-5		
2.	Стабильность успеваемости обучающихся	Наличие неуспевающих - 0 баллов. Наличие неуспевающих, но учителем представлены документы о проделанной работе с учеником и его родителями - 2 балла. Наличие неуспевающих в связи с выведением обучающегося на АОП (ГПМПК) - 4 балла. Отсутствие неуспевающих (в том числе в 1 классе) - 6 баллов.	0-6		
3.	Качество учебных достижений обучающихся по классу (для классных руководителей)	– Снижение общего числа обучающихся без «3» - 0 баллов. – Сохранение общего числа обучающихся без «3» при уменьшении числа обучающихся только на «5» - 1 балл. – Сохранение общего числа обучающихся на без «3» без изменения количества обучающихся только на «5» - 2 балла. – Увеличение общего числа обучающихся без «3» без изменения количества обучающихся только на «5» - 3 балла. – Увеличение числа обучающихся только на «5» при сохранении общего числа обучающихся без «3» - 4 балла. – Увеличение общего числа обучающихся только на «5» при увеличении общего числа обучающихся без «3» - 5 баллов.	0-5		
4.	Активность пользователей в ЭПОС (для классных руководителей)	Активность просмотра электронных дневников обучающимися: – до 80% - 0 баллов, – от 81% до 90% - 1 балл, – более 91% - 3 балла, Активность родителей (законных представителей): – до 80% - 0 баллов, – от 81% до 90% - 1 балл, – более 91% - 3 балла, Целевой показатель активности просмотра электронных дневников в ЭПОС учениками и родителями суммируется.	0-6		
5.	Выполнение муниципального задания	– от 98% до 100% прохождение программы - 2 балла, – менее 98% прохождения программы - 0 баллов.	0-2		
6.	Создание благоприятного климата в сообществе «Школа-семья-ребенок»	– Наличие письменных обращений/жалоб во внешние организации (департамент, министерство, прокуратура и т.д.) - 0 баллов. – Отсутствие письменных обращений на педагогического работника со стороны всех участников образовательного процесса по поводу его профессиональной деятельности - 1 балл	0-1		
<b>Итого (максимально допустимое количество баллов по разделу 2)</b> Все критерии раздела 2 оцениваются один раз в полугодие. При оценивании критерия «Выполнение муниципального задания» сравнивается: по итогам первого полугодия - фактическое количество проведенных уроков с плановым за 1 и 2 четверть (первое полугодие); по итогам второго полугодия - фактическое количество проведенных уроков с плановым за учебный год. При оценивании критериев успеваемости и качества образования сравниваются: в 1 классе сравнение не предусмотрено, значение показателя приравнивается к «3»; во 2-9 классах – результаты 1 и 2 четверти, 3 четверти и итогов учебного года; в 10 классах – промежуточные итоги за 1 четверть и итоги 1 полугодия, результаты 1 полугодия и итоги учебного года; в 11 классах – итоги 10 класса и 1 полугодия текущего учебного года, результаты 1 полугодия и итоги учебного года.			<b>25</b>		
<b>2. Качество организационной деятельности педагогических работников</b>					
1.	Реализация ЭПОС	– Своевременное и качественное предоставление информации - 4 балла, – незначительные единичные замечания - 3 балла,	0-4		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- замечания по ведению электронного журнала (1-2 месяца в полугодие) - 1-2 балла,</li> <li>- систематические замечания (каждый месяц) - 0 баллов.</li> </ul>			
2.	Представление учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	<p><b>Кол-во обучающихся-участников предметных олимпиад, олимпиад технической направленности:</b>  <u>дистанционные</u> (не менее 5 чел.) городские, всероссийские, <u>международные</u> - 1 балл,  <u>очные и в онлайн (временные ограничения) - формате:</u>  школьные, районные, городские - 2 балла,  краевые, всероссийские - 3 балла.  Дополнительно 1 балл за вовлечение учащихся с ОВЗ.</p>	0-5		
3.	Результативность предъявления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	<p><b>Кол-во обучающихся призеров и победителей предметных олимпиад и олимпиад технической направленности:</b>  <u>дистанционные</u> (не менее 5 чел.) городские, всероссийские, <u>международные</u> - 1 балл,  <u>очные и в онлайн (временные ограничения) - формате:</u>  школьные, районные, городские - 2 балла, краевые, всероссийские - 3 балла.  Дополнительно 1 балл – призовое место в олимпиаде технической направленности  Дополнительно 1 балл: участник (ученик или команда) в очном или онлайн – формате выведен на всероссийский уровень (имеет призовое место)</p>	0-6		
4.	Проектная и внеурочная деятельность учащихся	<p><b>Кол-во учащихся – участников НПК, конкурсов, проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок, акций:</b>  <u>дистанционные</u> (не менее 5 чел.) городские, всероссийские, <u>международные</u> – 1 балл,  <u>очные и в онлайн (временные ограничения) - формате:</u>  школьные, районные, городские - 2 балла,  краевые, всероссийские – 3 балла.  Дополнительно 1 балл за вовлечение учащихся с ОВЗ.</p>	0-5		
5.	Результативность проектной и внеурочной деятельности учащихся	<p><b>Кол-во обучающихся призеров и победителей НПК, конкурсов, соревнований, акций:</b>  <u>дистанционные</u> (не менее 5 чел.) городские, всероссийские, <u>международные</u> - 1 балл,  <u>очные и в онлайн (временные ограничения) - формате:</u>  школьные, районные, городские – 2 балла, краевые, всероссийские - 3 балла.  Дополнительно 1 балл – призовое место в конкурсе технической направленности  Дополнительно 1 балл: участник (ученик или команда) в очном или онлайн – формате выведен на всероссийский уровень (имеет призовое место).</p>	0-5		
<b>Итого (максимально допустимое количество баллов по разделу 3)</b> Все критерии раздела 3 оцениваются раз в полугодие.			25		
<i>Дополнительно могут быть добавлены по 1 баллу в критерии стимулирующей выплаты 2 и 4 за организацию и участие учащихся в нескольких олимпиадах или конкурсах разной направленности в случае, если максимальное количество баллов по критерию не превышено. Участие детей в олимпиадах и конкурсах, акциях разной направленности подкрепляется документами (приказ, справка, сертификат, диплом, другие подтверждающие документы)</i>					
<b>4. Качество воспитательной деятельности классного руководителя</b>					
1.	Вклад классного руководителя в организацию досуговой деятельности обучающихся	<p><b>Организация дел класса на принципах совместного с детьми планирования, подготовки, проведения и анализа:</b>  С привлечением родителей 3 балла</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 раз в 2 недели - 2 балла,</li> <li>- 1 раз в месяц - 1 балл,</li> <li>- реже – 0 баллов.</li> </ul>	0-3		
		Многодневная экскурсия – по 3 балла каждому ответственному по приказу учителю			
		<p><b>Организация и проведение выездных мероприятий: экскурсий, походов, слетов и т.п. (не реже 2-х раз в четверть):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 раза в четверть - 2 балла,</li> <li>- 1 раз в четверть - 1 балл,</li> <li>- реже – 0 баллов.</li> </ul>	0-3		
		<p><b>Участие в общешкольных мероприятиях и делах параллели:</b></p>	0-3		

		Организация и проведение - 3 балла Подготовленное участие – 2 балла Пассивное участие - 1 балл Эпизодическое участие - 0 баллов			
		Участие класса в мероприятиях различного уровня, влияющих на рейтинг школы (ДВС и прочие) Дополнительно по 1 баллу за участие	2		
2.	Вовлечение обучающихся своего класса в систему дополнительного образования	Вовлечение в занятия дополнительным образованием детей группы риска – 2 балла <b>Занятость в системе дополнительного образования (кружки, секции, музыкальные и спортивные студии, заочные школы, учебные центры и т.п.):</b> – более 60% - 1 балл, – менее 60% - 0	0-2		
3.	Отсутствие пропусков без уважительной причины	От 0 до 20 уроков за период (НОО) до 50 уроков за период (СОО и ООО) - 2 балла. Снизилось на 20 % (СОО); снизилось на 10% (ООО) снизилось на 5 % (НОО) - 1 балл. 3-х-значные числа пропусков – 0 баллов.	0-2		
4.	Качественное ведение "Электронного портфолио школьника"	Попадание обучающегося в топ-10 "Золотого резерва" в одной из номинаций - 4 балла. Качественное ведение портфолио в 5-11 классах (100%) - 3 балла. Своевременное одобрение внесенных изменений - 2 балла Контроль за систематическим заполнением всех обязательных разделов, внесение текущих документов об участии школьников в общешкольных и прочих мероприятиях – 1 балл Систематическое заполнение каникулярной и дополнительной занятости - 1 балл. Не 100% заполнение 8-11 классов – 0 баллов.	0-4		
5.	Работа по профилактике детского и семейного неблагополучия	У детей группы риска и СОП своевременно обновляются мероприятия в ИПК, корректируются сведения о семье в социальном паспорте, предоставляются сведения по запросу ППС - 3 балла. В «Траектории» каждые две недели изменяются индикаторы, обновляются показатели успешности - 2 балла. Не заходили в ЕИС «Траектория» в течение 2-х недель – 0 баллов.	0-3		
6.	Дежурство по этажу (для всех педагогических работников)	Постоянно и качественно (по утвержденному графику 1 раз в неделю) - 2 балла По напоминанию дежурного администратора - 1 балл. Эпизодически (от случая к случаю) - 1 балл. Не дежурит – 0 баллов.	0-2		
7.	Отсутствие преступлений, правонарушений и ООД	Правонарушения и ООД отсутствуют - 2 балла. Совершено правонарушение или ООД - 0 баллов. Совершено преступление – 0 баллов.	0-2		
	<b>Итого (максимально допустимое количество баллов по разделу 4)</b> Все критерии раздела 4 оцениваются раз в полугодие.		<b>25</b>		
	<b>Максимальное количество баллов по разделу 4 не должно превышать 25 баллов, вне зависимости от количества классов, в которых учитель является классным руководителем. Если классов два, то в расчет стимулирующих выплат берется средняя цифра по этим двум классам.</b>				
	<b>Общее, максимально допустимое, количество баллов стимулирующей выплаты</b>		<b>100</b>		

**Приложение № 4**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности педагога-библиотекаря**  
**(лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. педагога-библиотекаря \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
1.	Создание условий для развития библиотечных процессов	Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет)	5		
		Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях	5		
		Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической)	5		
		Организация изучения читательского спроса и сбор заявок для комплектации и обновления литературного фонда	5		
2.	Результаты развития библиотечных процессов	Комплектация и обновление библиотечного фонда (позитивная динамика -увеличение доли)	5		
		Количество проведенных тематических библиотечных уроков (1 балл за класс) но не более 7 баллов	5		
		Курсовая подготовка библиотекаря (применение знаний, полученных во время курсовой подготовки, в работе)	5		
3.	Организация инновационной деятельности библиотеки по приоритетным направлениям развития образования	Реализация программы развития библиотеки, плана библиотечного обслуживания.	5		
		Владение новыми информационными технологиями в библиотечной деятельности.	5		
4	Развитие имиджа библиотеки школы	Подготовка соответствующего раздела отчета о само-обследовании школы за текущий учебный год	5		
		Осуществление связей с общественностью и средствами массовой информации в районе и регионе для освещения целей и достижений библиотеки школы	5		
5.	Дополнительные критерии	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	2		
		Качество и своевременность оформления документации (информационно – аналитические материалы, отчеты, заявки)	3		
<b>Итого баллов:</b>			<b>60</b>		
<b>Пояснения по оцениванию: при выполнении показателя работа оценивается по максимальному баллу по критерию, при отсутствии работы в отчетный период - 0 баллов.</b>					

**Приложение № 5**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности тьютора**  
**(лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. тьютора \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
1.	Уровень профессиональной компетентности тьютора	Обобщение педагогического опыта тьютором на НПК, педагогических советах, семинарах, ярмарках и других педагогических мероприятиях на уровне школы, общеобразовательных и методических учреждений г. Перми и Пермского края (выступление, мастер-класс, открытый урок, публикация на сайте школы или ВК школы) школьный уровень - 1 балл, муниципальный уровень - 3 балла, краевой уровень - 4 балла.	0-4		
2.	Участие в проектах и конкурсах педагогических работников	Участие в приоритетных проектах и конкурсах педагогических работников Департамента образования администрации г. Перми, Министерства образования Пермского края: участие в конкурсе - 2 балла, выход в следующий этап - 3 балла, призер – 5 баллов, победитель - 7 баллов. Участие в педагогических проектах департамента образования г. Перми в отчетный период (полугодие): периодическое участие - 1 балл, систематическое, качественное участие - 3 балла (по отчету курирующего заместителя директора)	0-7		
3.	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Положительная динамика в организации и сопровождении проектной деятельности обучающихся – 3 балла; Увеличение количества победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников – 3 балла Количество обучающихся 8-11 классов, результативно принявших участие в отборочном туре в финал чемпионатного движения World Skills – 3 балла	0-9		
4.	Организация взаимодействия с социальными партнерами школы	Увеличение договоров о социальном партнерстве отчетный период (не менее 3 партнеров) - 3 баллов	0-3		
5.	Дежурство по этажу (для всех педагогических работников)	Постоянно и качественно (по утвержденному графику 1 раз в неделю) - 2 балла Эпизодически (от случая к случаю) – 1 балл Не дежурит – 0 баллов	0-2		
<b>Итого баллов:</b>			<b>25</b>		
			<b>В случае, если сотрудник набрал превышающее количество баллов по критериям 1, 2, 3, 4, 5 стимулирующей выплаты, баллы могут быть засчитаны комиссией, но не превышая максимальное количество 25 баллов.</b>		

**Приложение № 6**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности социального педагога**  
**(лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. социального педагога \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
1.	Уровень профессиональной компетентности	Обобщение педагогического опыта на НПК, педагогических советах, семинарах, ярмарках и других педагогических мероприятиях на уровне школы, общеобразовательных и методических учреждений г. Перми и Пермского края (выступление, мастер-класс, открытый урок, публикация на сайте школы или ВК школы) школьный уровень - 1 балл, муниципальный уровень - 3 балла, краевой уровень - 4 балла.	0-4		
2.	Участие в проектах и конкурсах педагогических работников	Участие в приоритетных проектах и конкурсах педагогических работников Департамента образования администрации г. Перми, Министерства образования Пермского края: участие конкурсе, проекте – 1 балл, выход в следующий этап - 2 балла, призер – 3 балла, победитель - 4 балла.	0-4		
3.	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Качественная работа по профилактике детского и семейного неблагополучия: своевременное выявление детей ГР СОП и СОП – 2 балла качественное заполнение ЕИС «Траектория (постановка на учет, снятие с учета) – 3 балла качественная и своевременная реализация ИПК – 2 балла.	0-7		
4.	Работа с социальными партнерами и родителями обучающихся	Систематическое взаимодействие с субъектами системы профилактики правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних – 2 балла Систематическое взаимодействие с родителями по профилактике детского и семейного неблагополучия – 3 балла	0-5		
5.	Вовлечение учащихся в профилактическую работу	участие на школьном уровне – 2 балла участие в районных и городских мероприятиях – 3 балла	0-3		
6.	Дежурство по этажу (для всех педагогических работников)	Постоянно и качественно (по утвержденному графику 1 раз в неделю) - 2 балла Эпизодически (от случая к случаю) – 1 балл Не дежурит – 0 баллов	0-2		
<b>Итого баллов:</b>			<b>25</b>		
<b>В случае, если сотрудник набрал превышающее количество баллов по критериям 1, 2, 3, 4, 5 стимулирующей выплаты, баллы могут быть засчитаны комиссией, но не превышая максимальное количество 25 баллов.</b>					

**Приложение № 7**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности учителя-логопеда**  
**(лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. учителя-логопеда \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
1.	Уровень профессиональной компетентности	Обобщение педагогического опыта на НПК, педагогических советах, семинарах, ярмарках и других педагогических мероприятиях на уровне школы, общеобразовательных и методических учреждений г. Перми и Пермского края (выступление, мастер-класс, открытый урок, публикация на сайте школы или ВК школы) школьный уровень - 1 балл, муниципальный уровень - 3 балла, краевой уровень - 4 балла.	0-4		
2.	Участие в проектах и конкурсах педагогических работников	Участие в приоритетных проектах и конкурсах педагогических работников Департамента образования администрации г. Перми, Министерства образования Пермского края: участие в конкурсе, проекте - 2 балл, выход в следующий этап - 3 балла, призер – 5 баллов, победитель - 7 баллов.	0-7		
3.	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Качественная диагностика и составление индивидуальной или подгрупповой коррекционной программы (программ) – 2 балла Качественная и своевременная реализация индивидуальной коррекционной программы – 2балла. Профилактика нарушений чтения и письма у первоклассников с НР (без статуса ОВЗ) - 3балла	0-7		
4.	Подготовка и организация детей с ОВЗ к участию детей в конкурсах и акциях предметных, творческих и др.	Участие на школьном уровне -2 балла: Участие в районных и городских мероприятиях – 3 балла.	0-3		
5.	Работа с социальными партнерами и родителями обучающихся	Систематическое взаимодействие с родителями по диагностике речевых нарушений и сопровождению обучения – 2 балла	0-2		
6.	Дежурство по этажу (для всех педагогических работников)	Постоянно и качественно (по утвержденному графику 1 раз в неделю) - 2 балла Эпизодически (от случая к случаю) – 1 балл Не дежурит – 0 баллов	0-2		
<b>Итого баллов:</b>			<b>25</b>		
<b>В случае, если сотрудник набрал превышающее количество баллов по критериям 1, 2, 3, 4, 5 стимулирующей выплаты, баллы могут быть засчитаны комиссией, но не превышая максимальное количество 25 баллов.</b>					

**Приложение № 8**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности педагога-психолога**  
**(лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. педагога-психолога \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
1.	Уровень профессиональной компетентности	Обобщение педагогического опыта на НПК, педагогических советах, семинарах, ярмарках и других педагогических мероприятиях на уровне школы, общеобразовательных и методических учреждений г. Перми и Пермского края (выступление, мастер-класс, открытый урок, публикация на сайте школы или ВК школы) школьный уровень - 1 балл, муниципальный уровень - 3 балла, краевой уровень - 4 балла.	0-4		
2.	Участие в проектах и конкурсах педагогических работников	Участие в приоритетных проектах и конкурсах педагогических работников Департамента образования администрации г. Перми, Министерства образования Пермского края: участие в конкурсе, проекте - 2 балла, выход в следующий этап - 3 балла, призер – 5 баллов, победитель - 7 баллов.	0-7		
4.	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Организация профилактико-просветительской работы, популяризация психологических знаний среди учащихся, педагогов, родителей: Активная работа по запросам учителей, классных руководителей – 1 балл Проведение встреч с законными представителями – 1 балл Лектории, тренинги, семинары, групповое консультирование с участниками ОП – 1 балл	0-3		
5.	Создание благоприятного климата в сообществе «Школа-семья-ребенок» Работа с социальными партнерами и родителями обучающихся	Систематическое взаимодействие с субъектами системы профилактики правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних – 2 балла Систематическое взаимодействие с родителями по профилактике детского и семейного неблагополучия – 2 балла Осуществление конструктивного взаимодействия с участниками образовательных отношений (родитель, ученик, учитель, классный руководитель) по результатам обращения в образовательную организацию с целью оперативного решения проблемы - 1 балл.	0-5		
6.	Дежурство по этажу (для всех педагогических работников)	Постоянно и качественно (по утвержденному графику 1 раз в неделю) - 2 балла Эпизодически (от случая к случаю) – 1 балл Не дежурит – 0 баллов	0-2		
		<b>Итого баллов:</b>	<b>25</b>		
		<b>В случае, если сотрудник набрал превышающее количество баллов по критериям 1, 2, 3, 4, 5 стимулирующей выплаты, баллы могут быть засчитаны комиссией, но не превышая максимальное количество 25 баллов.</b>			

**Приложение № 9**  
**к Положению об оплате труда**  
**МАОУ «Инженерная школа» г. Перми**

**Показатели оценки результативности деятельности заместителей директора**  
**(лист самооценки)**

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. заместителя директора \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах		
			Баллы	Само-оценка	Решение комиссии
1.	Уровень профессиональной компетентности заместителя директора	<b>Курсовая подготовка по приоритетным направлениям работы заместителя директора:</b> в отчетный период курсовая подготовка пройдена – 1 балл; курсовой подготовки не было – 0 баллов. <b>Обобщение педагогического опыта заместителя директора на НПК, педагогических советах, семинарах, ярмарках и других педагогических мероприятиях на уровне школы, общеобразовательных и методических учреждений г. Перми и Пермского края</b> (выступление, мастер-класс, отрывтый урок, публикация на сайте школы или ВК школы) школьный уровень - 1 балл, муниципальный уровень - 3 балла, краевой уровень - 4 балла.	0-5		
2.	Реализация плана работы школы на учебный год по мероприятиям	<b>План работы школы по мероприятиям по направлению работы заместителя директора</b> выполнен на 80-100% - 5 баллов; выполнен на 50-79% - 3 балла; выполнен менее, чем на 50 % - 0 баллов.	0-5		
3.	Реализация плана работы школы на учебный год по направлению административного контроля	<b>План административного контроля по направлению работы заместителя директора</b> выполнен на 80-100% - 5 баллов; выполнен на 50-79% - 3 балла; выполнен менее, чем на 50 % - 0 баллов.	0-5		
4.	Административная работа по показателям рейтингов (ежегодный и инновационный рейтинг PRO – движение) департамента образования администрации г. Перми	Положительная динамика по критериям рейтингов в соответствии с функциональными обязанностями заместителя директора - 5 баллов. Стабильность в рейтингах – 3 балла. Отрицательная динамика по критериям рейтингов – 0 баллов.	0-5		
5.	Своевременное предоставление отчетной документации в департамент образования г. Перми, Министерство образования Пермского края и другие контролирующие организации	Своевременное предоставление отчетности за текущее полугодие учебного года – 5 баллов. Несвоевременное предоставление отчетности – 0 баллов.	0-5		
<b>Итого баллов:</b>			<b>25</b>		
			<b>В случае, если сотрудник набрал превышающее количество баллов по критериям 1, 2, 3, 5 стимулирующей выплаты, баллы могут быть засчитаны комиссией, но не превышая максимальное количество 25 баллов.</b> <b>Критерии раздела 4 оцениваются один раз в учебный год.</b>		