



муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Калининграда
средняя общеобразовательная школа № 5.

Согласовано
Председатель ПК

Т.Е. Лисавина
23.01.2019

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 5

З.А. Чуева
23.01.2019

**Положение
о системе оплаты труда и стимулировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города
Калининграда средней общеобразовательной школы № 5.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 5 (далее - Положение) является нормативным правовым актом, который определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 (далее - школа), общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников школы, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего, адаптированные общеобразовательные программы, дополнительные общеразвивающие программы и устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 28 ФЗ-273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017; Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;1992/02;., Законом Калининградской области от 03.12.2007 № 191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области»,

1.3. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа местного самоуправления города Калининграда.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Калининградской области при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области (ст. 133.1 ТК РФ, Закон Калининградской области от 03.12.2007г. № 191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области») и включает в себя кроме должностного оклада все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, как компенсационного, так и стимулирующего характера.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.2. Формирование фонда оплаты труда школы (ФОТ) осуществляется в пределах объёма средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год», исходя из размера утверждённого норматива на оплату труда и численности обучающихся по состоянию на начало предыдущего учебного года с учётом повышающих коэффициентов.

2.3. Школа самостоятельно определяет на 1 сентября текущего финансового года и закрепляет в локальных правовых актах:

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатными единицами школы;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- Критерии для расчета ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}). Доля базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}) определяется и утверждается директором школы на текущий финансовый год.

Доля стимулирующей части должна составлять не менее 15% фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 5.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования,

- воспитатель, педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог и др.);
- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер,);
- учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, системный администратор, экономист, секретарь учебной части, заведующий библиотекой, и др.);
- младший обслуживающий персонал школы (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож-вахтер, уборщицы и др.)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утвержденных на текущий финансовый год штатных единиц (ФОТ_{штг}).

2.6. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ФОТ_п)

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_{сп}).

3.2. Общая часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе с учетом квалификационной категории педагога, сложности предмета, а также уровня дифференциации обучения через деление на группы.

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе рассчитывается по следующей формуле: $C_{mn} = \frac{ФОТ_о * 34}{(a_1 * b_1 + a_2 * b_2 + \dots + a_{11} * i_{11}) * 52}$

- где:
 - C_{mn} - стоимость бюджетной образовательной услуги;
 - $ФОТ_о$ - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс; 52 - количество недель в году; 34 - количество недель в учебном году; a_x - количество учащихся в первых классах; a_2 - количество учащихся во вторых классах; a_3 - количество учащихся в третьих классах; ... a_{11} - количество учащихся в 11 классах
 - B_1 - годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе; b_2 - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе; b_3 - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе; B_{11} - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.
- Стоимость бюджетной образовательной услуги утверждается приказом по школе на каждое полугодие.

3.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ДО_y = C_{mn} * H * T * K * A * P$$

$ДО_y$ - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

T - количество часов по предмету в месяц в каждом классе (по учебному плану);

K - за сложность и приоритетность предмета

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

P - повышающий коэффициент за дифференциацию обучения (при делении класса на группы, а также работы с профильными группами, обучение детей с особыми возможностями здоровья(ОВЗ))

3.5. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

1) за сложность и приоритетность предмета (коэффициент K);

2) за квалификационную категорию педагога (коэффициент A);

3) за за дифференциацию обучения (коэффициент P);

3.6. Повышающие коэффициенты (K) за сложность и приоритетность предмета устанавливаются с учетом следующих критериев:

- участие предмета в государственной итоговой аттестации (ЕГЭ) и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), возрастными особенностями учащихся (начальная школа), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика);

3.7. Повышающие коэффициенты (K) за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в следующих размерах:

- $K = 1,15$ (русский язык, литература, МХК, иностранный язык, математика, 1-4 классы школы, элективные курсы в 10-11 классах, факультативы, курсы по выбору,);

- $K = 1,10$ (история, обществознание, Основы православной культуры, география, биология, природоведение, информатика, физика, химия, предпрофильная подготовка, элективные курсы в 7-9-х классах);

- $K = 1,05$ (право, экономика, технология, ОБЖ, ИЗО в 8-9 классах, музыка в 8-9 классах);

3.8. Повышающие коэффициенты (A) за квалификационную категорию педагога устанавливаются в следующих размерах:

- Для педагогических работников, имеющих высшую категорию $A =$ от 1,15 до 1,5
- Для педагогических работников, имеющих первую категорию $A =$ от 1,10 до 1,25

3.9. Повышающие коэффициенты (P) при делении классов на подгруппы устанавливаются в следующих размерах:

- Иностранный язык (английский, немецкий), элективные и курсы по выбору $-K=2$, профильные группы $K=2,3$
- Физическая культура (10-11 классы) ОБЖ(11класс), технология 5-8,10-11 классы - при наполняемости группы до 12 человек $K=2$, при наполняемости группы свыше 12 человек оплата производится из расчета наполняемости всего класса.
- повышающий коэффициент 1,25 в классах, имеющих учеников с ОВЗ (особыми

возможностями здоровья-задержка психического развития, дети инвалиды), детей с девиантным поведением.

3.10. В случае, если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО_y = C_{mn} \times (H_x \times T_{1x} \times P_1 + H_2 \times T_{2x} \times P_2 + \dots + H_n \times T_{nx} \times P_n) \times A$$

3.10.1. В случае, если педагог осуществляет замену временно отсутствующего учителя, оплата за замену уроков осуществляется по следующей формуле: должностной оклад/нагрузка в часах за месяц * количество уроков по замене.

3.11. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников (ФОТ_{сз}), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

3.11.1. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;

3.11.2. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными нормативными локальными актами школы;

3.11.3. Доплаты за неаудиторную занятость, в том числе: (Приложение №1)

- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов от 5% до 15% в зависимости от преподаваемого предмета;
- за классное руководство- 90 руб. за ученика ежемесячно; при наличии 2 и более учеников с ОВЗ применяется коэффициент от 1,25 до 1,5.
- в классах, имеющих учеников с ОВЗ (особыми возможностями здоровья-задержка психического развития) устанавливается 25% доплаты
- за заведование учебным кабинетом в зависимости от степени повышенной материальной ответственности и наполненности интерактивным оборудованием 200-1000 руб;
- за руководство методическим объединением до 1000 руб ежемесячно;
- за обучение больных детей и детей на дому, обучение по индивидуальному плану- исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги;
- за организацию дополнительного образования (кружковая работа, работа спортивных секций и т.д) исходя из количества групп, наполняемости и количества часов.
- За системное администрирование компьютерной и периферийной техники в предметных и административных кабинетах -5000 руб ежемесячно;
- доплата молодым специалистам до 50% от должностного оклада;
- Организация внеурочной деятельности по ФГОС – исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги
- выполнение функций администратора электронного журнала до 5000 руб;
- администратор школьного сайта – до 3000 руб.
- выполнение функций специалиста по охране труда 5000 руб
- организатора проведения всех туров Всероссийской олимпиады школьников -5000 руб

3.11.4. Порядок установления надбавок и доплат определяется Положением о распределении специальной части ФОТ баз.

3.12. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовку к ним;

- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- методическую работу;
-

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ (ФОТ_{шт})

4.1. Штатные единицы школы устанавливаются и утверждаются директором школы в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников ежегодно в августе и декабре текущего финансового года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{штат} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{ипр} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{мон} + ФОТ_{спец}$$

где:

ФОТ_{штат} - доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

ФОТ_{ипр} - доля фонда для оплаты труда *иных педагогических работников* (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-логопед), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школы:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

ФОТ_{ауп} - доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместители директора, главный бухгалтер);

ФОТ_{увп} — доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала*

(экономист, бухгалтер, заведующий библиотекой, системный администратор, секретарь учебной части.);

ФОТ_{мон} - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщица, дворник, гардеробщик, вахтер);

ФОТ_{спец} - *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников (*ФОТ_{шт}*), предусмотренных штатными единицами для осуществления:

4.2.1. выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами (работа в выходные и нерабочие дни)

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы, в том числе:

- за напряженность и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания – 50% от должностного оклада;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с превышением объёмных показателей нормирования труда -50% от должностного оклада;
- молодым специалистам - 50% от должностного оклада;

- При совмещении профессий, выполнением обязанностей временно отсутствующего работника – до 100% от должностного оклада.
- при выполнении функциональных обязанностей отсутствующих в штатном расписании специалистов :
 - а) организатора питания – 5000 руб. ежемесячно;
 - б) специалиста по охране труда- 5000 руб ежемесячно;
 - в) уполномоченного по делам ГО и ЧС - 5000 руб. ежемесячно
 - г) выполнение функций работника кадровой службы (ведение трудовых книжек, оформление больничных листов, личных дел сотрудников и т.д) - 1000 руб ежемесячно;
 - д) выполнение функций лаборанта при проведении лабораторных и практических работ в кабинетах химии и физики 1500-3000 руб;
 - е) выполнение функций ответственного за обеспечение антитеррористической безопасности и за выполнение мероприятий по противодействию идеологии терроризма и экстремизма – 5000 руб. ежемесячно.

4.3. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации общеобразовательной программы школы по формуле:

$$ДО_{шт} = E \times I \text{ где:}$$

- $ДО_{шт}$ - должностной оклад штатного работника;
- E - базовая единица, устанавливаемая в начале учебного года приказом директора;
- I - индекс квалификационного уровня работника, определенный в «Квалификационной таблице индексации выполнения работ различной квалификации в МАОУ СОШ № 5» для данной должности.

4.4. Коэффициент изменения (превышения или уменьшения) показателей нормирования труда и расширения (или сужения) зоны обслуживания определяется исходя из количества утвержденных на должность штатных единиц.

4.5. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему.

4.6. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах 70-90% от должностного оклада директора.

4.7. Заместителям директора школы, главному бухгалтеру, экономисту, секретарю учебной части, заведующей библиотекой (библиотекарью) приказом директора школы устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

4.8. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

4.9. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы работникам, указанным в п.4.7.(в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

- а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:
 - нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
 - использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
 - нарушения трудовой дисциплины;
 - применения дисциплинарного взыскания;
 - наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
 - неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы,

администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы школы

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;

- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;

- надбавка за стаж работы в должности заместителя руководителя школы;

- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- поощрительные премии.

5.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается один раз в год по состоянию на 1 сентября при достижении целевых показателей эффективности работы, установленных в приложениях №№ 1-7 к настоящему Положению.

5.2.1. Оценку достижения целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 5.

5.2.3. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы работников осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложениями №№ 1–7 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается приказом директора. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

5.3. Надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков устанавливаются следующих размеров:

- за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2000 рублей в месяц;

- за наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей в месяц

5.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по итогам выполнения в размере до 100% от должностного оклада или в фиксированной сумме по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами (качество и интенсивность труда);

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области образования;

- успехи в педагогической и хозяйственной деятельности;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы

5.5. Надбавка за стаж работы в должности заместителя руководителя школы устанавливается в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц;

Надбавка за стаж работы изменяется со дня достижения соответствующего стажа и устанавливается приказом директора школы.

5.6. Работникам школы могут выплачиваться поощрительные премии в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем), а также в связи с окончанием учебного и (или) финансового года.

5.6.1. Поощрительные премии выплачиваются на основании приказа руководителя школы.

5.7. В рамках трудовых отношений могут осуществляться другие выплаты, в том числе материальная помощь предоставляется в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

5.7.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора школы по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда

5.8. Систематические поощрительные выплаты за качество труда.

5.8.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

5.8.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за месяц и (или) четверть. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и (или) четверть производится на основе критериев, установленных пунктом настоящего Положения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Размер выплат зависит от суммы набранных баллов согласно формуле:

$$\text{ПВС} = \frac{\text{ФОТ ст}}{\text{ОКБВС}} \times \text{ПКБС}, \text{ где}$$

ПВС – поощрительные выплаты сотрудникам

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

Фд – фиксированные надбавки,

ОКБВС – общее количество баллов всех сотрудников, подавших заявление на стимулирование,

ПКБС – персональное количество баллов сотрудника

5.8.3. Если на работника школы в период, по результатам которой устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

5.8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц проводится комиссией школы, которая рассматривает и утверждает результаты экспертной группы и определяет размеры доплат каждого работника исходя из стоимости балла и количества баллов, полученных работником.

5.8.5 В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются не менее 2 членов Управляющего совета школы, не считая директора школы.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера является директор школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за результаты работы за месяц и (или) четверть.

5.8.6. Порядок распределения стимулирующих доплат по результатам работы за , полугодие, учебный год аналогичные .

5.9. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

5.9.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников школы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.9.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для работников школы устанавливаются ежегодно. Основанием для осуществления поощрительных выплат при разработке при разработке показателей эффективности труда для основных работников школы являются :

- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса)
- сохранение и укрепление здоровья;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно- методического , психолого-педагогического и материально- технического сопровождения образовательного процесса

5.9.3. Критерии начисления баллов для определения суммы стимулирующих надбавок за результативность и качество работы педагогических работников по организации образовательного процесса в МАОУ СОШ №5 (Приложение №№ 1-7)

Приложение № 1
к Положению
о системе оплаты труда и стимулировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Калининграда средней общеобразовательной школы № 5.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для работников школы.

№	Расчёт показателя				Источник данных
	3 балла	2 балла	1 балл	0 баллов	
	1. Качество ведения документации, установленной локальными актами по сопровождению учебно-воспитательного процесса (классный журнал, электронный журнал, электронный дневник, личные дела обучающихся, журналы ГПД, ПДО, отчеты, характеристики, годовой самоанализ, разработки открытых уроков и мероприятий и пр.).				
1	Отсутствие замечаний	Не более 1 замечания	2 замечания	Более 2 замечаний	Приказы
	2. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).				
2	2.1. Успеваемость обучающихся по предмету.				
	100%	80 – 90%	50 – 80%	Менее 50%	Информация замдир. по УВР, классный журнал
	2.2 Качество обученности обучающихся по предмету. (А/В)*100% * К, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой, переводным экзаменом. В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов. Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); Для учителей истории, обществознания, биологии, географии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); Для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности) Положительная динамика качества знаний обучающихся по четвертям и полугодиям. Результативность ГИА, в т.ч. ЕГЭ.				
	Рост качества обученности на 5 - 10%	Рост качества обученности на 1 - 5%	Стабильные образовательные результаты обучающихся по предметам.	Снижение качества обученности	Классный журнал, статистические отчеты. Протоколы результатов ГИА.

3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся							
Участие в мониторинговых исследованиях на уровне области.	в	Участие в мониторинговых исследованиях на уровне района. Наличие портфеля достижений обучающегося, в который могут включаться результаты, достигнутые обучающимся не только в ходе учебной деятельности, но и в иных формах активности: творческой, социальной, коммуникативной, физкультурно-оздоровительной, трудовой деятельности, протекающей как в рамках повседневной школьной практики, так и за её пределами, в том числе результаты участия в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, концертах, спортивных мероприятиях, различные творческие работы, поделки и др. (Включение каких-либо материалов в портфель достижений без согласия обучающегося не допускается).	в	Участие в мониторинговых исследованиях на уровне школы. Наличие материалов стартовой диагностики и материалов, фиксирующих текущие и промежуточные учебные и личностные достижения, которые зафиксированы с помощью оценочных листов, классных журналов, дневников учащихся на бумажных или электронных носителях.	в	Неучастие в мониторинговых исследованиях.	Приказ
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, рекреаций и							

	пр.)				
5	Наличие оформленного кабинета в соответствии с современными требованиями. 100% сохранность оборудования, мебели, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов.	Наличие оформленного кабинета. 100% сохранность оборудования, мебели, оформление кабинета, создание фондов учебных материалов (не менее 10 единиц).	Наличие кабинета. 100% сохранность оборудования, мебели, отсутствует оформление кабинета, не используются информационные стенды.	Отсутствие кабинета.	Приказ. Информация методического совета.
			Создание новых музейных экспозиций. Организация и проведение экскурсий.		Информация замдир. по УВР
			Участие в оформлении школьных рекреаций, уголков, стендов.		Информация замдир. по УВР
5. Работа над повышением педагогического мастерства					
6	Внедрение опыта педагога на уровне области.	Выступление на семинарах. Внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, города. Активное участие педагога в методической и экспертной работе, в жюри конкурсов на уровне города. Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 11-х классов в качестве эксперта предметной комиссии. Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9-х	Посещение уроков коллег с анализом. Выступление на ШМО, педагогических советах, проведение открытого урока и открытого внеклассного мероприятия на школьном уровне.	Отсутствие работы над повышением мастерства	Приказы.

		классов в качестве эксперта предметной комиссии			
			Организация работы по наставничеству. Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет.		
6.Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы (инновационная деятельность).					
7	Разработка и реализация нового (персонального) курса, программы. Обмен опытом в разработке программ, деятельность в творческих, рабочих группах на региональном уровне. Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, элективный курс).	Апробация нового курса, программы. Использование ИКТ, Качество разработки и реализации рабочих программ.	Выполнение требований к РП	Отсутствие инновационной деятельности	Приказы по итогам контроля, информация заместителя директора , аналитические справки.
	Ведение электронного журнала, дневника. Оформление и хранение всей документации в электронном виде (без замечаний).				Приказы, Информация заместителя директора по УВР
		Работа в научном обществе школы и организация участия обучающихся. Организация учебно-исследовательской деятельности обучающихся.			Информация заместителя директора , аналитические справки,
	Применение современных способов оценки результатов				Информация заместителя

	обучающихся(портфолио, шкалирование, рейтинг и т.п.)				директора
	Создание и систематическая поддержка личного сайта.				Факт наличия.
			Участие в обновлении сайта школы.		Информация ответственного за сайт.
7	7. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.				
	Наличие участников, победителей, дипломантов и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований регионального, всероссийского и международного уровней.	Наличие участников, победителей, дипломантов и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований муниципального уровня.	Наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности: проектов, рефератов, докладов, участие в научных конференциях, конкурсах на школьном уровне. Наличие участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований школьного уровня	Отсутствие работы с одаренными детьми	Дипломы, грамоты, сертификаты и др.
	8. Работа над обобщением опыта.				
	Наличие печатных работ в федеральных методических изданиях.	Наличие печатных работ в региональных методических изданиях, на сайтах. Проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта на районном уровне.	Наличие печатных работ на сайте ОУ. Проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта на школьном уровне.	Отсутствие печатных работ.	Информация методического совета.
	9. Участие в конкурсах педагогического мастерства.				
	Участие и победа в профессиональных конкурсах	Участие и победа в муниципальных конкурсах	Участие в школьных конкурсах педагогического	Неучастие в конкурсах	Дипломы, грамоты, и др.

	педагогического мастерства всероссийского и регионального масштаба («Учитель года», ПНПО и др.)	педагогического мастерства.	мастерства.		
	10. Наличие системы воспитательной работы (плана или программы), коллективный и творческий характер воспитательных дел. Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя.				
11.	10.1 Гражданско – патриотическое направление				
	Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, конкурсах, акциях и др. всероссийского и регионального масштаба.	Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, конкурсах, акциях и др. муниципального масштаба.	Зафиксированное участие класса в жизни местного социума, волонтерство. Проведение праздников, открытых школьных мероприятий на гражданско - патриотическую тематику		Информация заместителя директора по ВР. Грамоты, дипломы и др.
	10.2 Нравственно – правовое направление.				
	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса. Отсутствие пропусков занятий обучающимися класса без уважительных причин.	Позитивная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса.	Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей.		Информация заместителя директора по ВР, социального педагога, педагога - психолога
	10.3 Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы.				
	Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы более 80%.	Сохранение здоровья учащихся. Восстановление психического и физического здоровья учащихся (участие в днях здоровья, спартакиадах, соревнованиях, туристических походах и слётах,	Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в классном коллективе и		Дипломы, грамоты, сертификаты. Статистический отчет

Участие педагога в организации отдыха детей . Работа в лагере с дневным пребыванием в качестве начальника лагеря или воспитателя. Участие в конкурсах по здоровьесбережению.	учебных сборах и т.д.). Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы до 80%.	обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы менее 50%.		
10.4 Художественно – эстетическое направление.				
Охват учащихся класса кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев	Организация и проведение открытых внеклассных мероприятий		Аналитические справки , приказы по итогам контроля
11.Работа с детьми из социально – неблагополучных семей.				
	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность.	Наличие системы педагогического сопровождения детей группы риска, из социально-неблагополучных семей	Постановка на учет в ОПДН/КПДН	Информация заместителя директора по УВР, социального педагога, психолога.
12.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.				
Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг. Доля родителей, участвующих в государственном общественном управлении класса, школы.	Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования). Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия классного	Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями. Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний.	Низкая посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний. Наличие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные	Обращение граждан, анкетирование родителей

		руководителя.		действия классного руководителя.	
13. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)					
Участие региональных проектах.	в	Участие межшкольных проектах.	в	Реализация программ дополнительного образования.	Приказы, журналы дополнительного образования
14. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)					
Участие в вебинарах, сетевых сообществах педагогов, применение ЭОР. Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению (метапредметных) индивидуальных и групповых образовательных результатов. Социальное партнерство с другими школами. Наличие договоров о сотрудничестве, отзывов.		Ведение общественной работы: участие в художественной самодетельности муниципального уровня, участие в районной Спартакиаде работников образования и др.			Приказы. Информация методического совета.
15. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности .					

<p>Работа микрорайоном. Социальное партнерство с другими школами. Профсоюзная работа (председатель, член профкома,</p>	<p>Сотрудничество с одним учреждением.</p>	<p>Обход с целью уточнения количества детей дошкольного возраста. Участие в подготовке школы к новому учебному году Организация ремонта класса. Участие в ремонте помещений школы. Участие в благоустройстве и озеленении территории. Оформление клумб, посадка деревьев, озеленение школы.</p>		
--	--	---	--	--

Приложение 2.

Целевые показатели эффективности работы заместителей директора по УВР

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей (100%)	2,5
		Выполнение качественных показателей (100%)	5
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	1,5
1.4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1 1,5
		Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - муниципальный уровень - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 0,5 1
1.5.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	1 1,5 2,5
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5 2,5
1.8.	Реализация	Доля детей из социально неблагополучных	

	мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более). Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	5
2. Кадровая деятельность			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	2,5
2.2.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Увеличение доли педагогических работников (без учета внешних совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку: - положительная динамика	1
		Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию - положительная динамика	1,5
2.3.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	0,5
2.4.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	0,5
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.2.	Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 5
Максимальное количество:			50

Целевые показатели эффективности работы заместителей директора по ВР

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			

1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей (100%)	2,5
		Выполнение качественных показателей (100%)	5
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	1,5
1.4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1 1,5
		Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 1
1.5.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	1 1,5 2,5

1.6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством: - состав коллегиальных органов управления учреждения, график проведения заседаний, контактная информация (ссылка на сайт, страницу в сети Интернет, телефон секретаря); - сроки и повестка дня заседаний коллегиальных органов управления, информация о решениях, принятых по итогам проведения заседаний; - организация внеучебной деятельности обучающихся (экскурсий, походов и т.д.) и отчеты по итогам проведения таких мероприятий; - сведения о возможности, порядке и условиях внесения физическими и (или) юридическими лицами добровольных пожертвований и целевых взносов, механизмах принятия решений о необходимости привлечения указанных средств на нужды образовательной организации, об осуществлении контроля за их расходованием	1
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5 2,5
1.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более). Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	5
1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5

2. Кадровая деятельность			
2.3.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	0,5
2.4.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	0,5
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.2.	Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 5
Максимальное количество:			50

Целевые показатели эффективности работы социального педагога

1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	1,5
1.4.	Инициатива по развитию учреждения	Статус площадки (участие специалиста) - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1 1,5
		Участие в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - муниципальный уровень - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 0,5 1

1	2	3	4
1.5.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	1 1,5 2,5
1.7.	Развитие инициативы	Очное участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5 2,5
1.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более). Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	5
1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5
Максимальное количество:			

Целевые показатели эффективности работы заместителя директора по АХР

1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	.Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.1. Четкое и грамотное ведение учета хозяйственного имущества и материалов	56
		1.2. Эффективное использование энергоресурсов	56
		1.3. Качественное ведение документации по закупкам в соответствии с требованиями Ф3-223	56
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	56
		Обеспечение требований пожарной и электробезопасности Обеспечение качественного контроля выполнения текущего и капитального ремонта	56
2.3.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	0,5
2.4.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	0,5
2.5.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	0,5
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.2.	Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 5

Приложение 4
к п. 5.9.3. о системе оплаты труда и стимулировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города
Калининграда средней общеобразовательной школы № 5

Целевые показатели эффективности работы работников бухгалтерии

Целевые показатели эффективности деятельности	Баллы	Показатель результативности (критерии)	Периодичность измерения	
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	36	1.4. Своевременное и достоверное представление бухгалтерской статистической отчетности в соответствии с требованиями законодательства РФ	2 раза в год	
	36	1.5. Соблюдение финансовой дисциплины		
	26	1.6. Эффективное разработка плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности (ПФД)		
	26	1.7. Четкое и грамотное ведение бухгалтерской отчетности в соответствии с законодательством РФ		
	26	1.8. Отсутствие дебиторской и кредиторской просроченной задолженности		
	26	1.9. Качественное ведение сайта госзакупок в соответствии с требованиями ФЗ-223		
	26	1.10. Эффективный контроль за основным имуществом и имуществом за балансом		

2. Соответствие бухгалтерской деятельности требованиям законодательства РФ	56	Отсутствие замечаний по результатам проверок Количество замечаний по результатам инспекторских проверок, своевременность их устранения	
2. Удовлетворенность работников качеством предоставления услуг	1	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	2 раза в год
4. Информационная открытость	26	Дополнительная информация размещенная на сайте	2 раза в год
5. Финансово-экономическая деятельность	26	Соответствие размера заработной платы педагогических работников МАОУ СОШ № 5 установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	2 раза в год
Организация приносящей доход деятельности	1 1,5 5	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	2 раз в год