

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания работников
протокол от 10.06.2021 г. № 2



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора MAOU «Техно-Школа
им. В.П. Савиных» г. Перми от 10.06.2021 г.
№ 059-08/129-01-118/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Техно-Школа им. В.П. Савиных» г. Перми

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Постановления администрации города Перми от 20.10.2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» с изменениями от 24.11.2020 г.,
- Постановления администрации города Перми от 20.10.2009 № 698 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми» с изменениями от 27.12.2019 г., и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников MAOU «Техно-Школа имени В.П. Савиных» г. Перми» (далее – Школа).

1.3. Директор формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Индексация заработной платы работников Школы, тарифных ставок, окладов (должностных окладов) производится в соответствии с действующим законодательством в размере, определенном решением Пермской городской Думы и (или) Законом Пермского края об утверждении бюджета на очередной финансовый год и плановый период. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов осуществляется путем умножения действующих размеров должностных окладов на соответствующий индекс, определенный в решении Пермской городской Думы и (или) Законе Пермского края об утверждении бюджета на очередной финансовый год и плановый период, и округления по математическим правилам до целого числа.

1.5. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае на соответствующий год.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, в сроки, установленные Коллективным договором.

1.7. Фонд оплаты труда работников школы формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания, субсидии из бюджета города Перми на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного (муниципального) задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности школы.

1.8. Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.9. Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается в объеме не менее 65% фонда оплаты труда школы.

1.10. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, руководителей, учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, рабочих устанавливается в объеме не более 35% фонда оплаты труда школы.

1.11. Стимулирующая часть оплаты труда работников школы, составляющая не менее 30% заработной платы, направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и доходом работника.

1.12. Доля фонда оплаты труда работников, отнесенных к группе "руководители учреждения" (директор, заместители директора, руководители структурных подразделений), от фонда оплаты труда учреждения не должна превышать 22% (при контингенте до 750 обучающихся) и 18% (при контингенте более 751 обучающегося).

2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя.

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается директором на 10-50% ниже должностного оклада директора.

2.4. Выполнение преподавательской работы руководящими и другими работниками без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и размерах, предусмотренных по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время в пределах часовой нагрузки, предусмотренной трудовым договором.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Разделом 7 настоящего Положения.

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

3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей).

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

3.2. Заработная плата учителей, состоит из **базовой части** (в т.ч. выплат компенсационного характера), которая рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом

классе, в котором ведется преподавание, и **стимулирующей части** (выплата стимулирующего характера).

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

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

3.5. Базовая основная часть заработной платы учителя рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности учащихся в классе с учетом коэффициента сложности предмета и коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную категорию, ученую степень, государственную или отраслевую награду, специфику работы учителя по методике, определяемой в муниципальных нормативных актах.

3.6. Повышающие коэффициенты.

Коэффициент сложности предмета устанавливается в следующих размерах:

I группа предметов (коэффициент сложности - 0,15): русский язык, математика, 1 и 4 классы начальной школы.

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

III группа предметов (коэффициент сложности - 0,12): экономика, физкультура, технология

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

Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Табл. 1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,10	0,15	0,20	0,25

Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию, устанавливается в следующих размерах:

Табл. 2

Показатели	Квалификационная категория	
	I категория	высшая категория
Размеры коэффициентов	0,20	0,30

Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в следующих размерах:

Табл. 3

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

Коэффициент за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Табл. 4

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

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

$$\text{БСЧу} = \text{Кв} + \text{Кпрочие}, \text{ где}$$

Кв - компенсационные выплаты - определяются в соответствии с разделом 7 Положения,

Кпрочие - доплата за классное руководство, руководство школьным методическим объединением.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Разделом 8 настоящего Положения.

4. Заработная плата педагогических работников учреждения, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Табл. 6 Размер должностных окладов

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1	2	3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8839
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9593
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, педагог-библиотекарь	9674

Табл. 7 Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, устанавливаемые педагогическим работникам

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Разделом 7 настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Разделом 8 настоящего Положения.

4.5. Оплата труда за оказание платных образовательных услуг определяется из расчета стоимости часа предоставляемой услуги в соответствии с утвержденной калькуляцией и осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата административного персонала.

5.1. Заработная плата административного персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов административного персонала

Табл. 8. Должностные оклады административного персонала

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	делопроизводитель	5356
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	5913
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	четвертый квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование «ведущий»	10346

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Разделом 8 настоящего Положения.

6. Заработная плата рабочих учреждения

6.1. Заработная плата рабочих учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов рабочих учреждения

Табл. 9. Должностные оклады рабочих учреждения

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	первый квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5356

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Разделом 7 настоящего Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Разделом 8 настоящего Положения.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

Табл. 10

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Районный коэффициент	15% от начисленной заработной платы	работа в местностях с особыми климатическими условиями
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными	до 12% оклада	по результатам СОУТ

особыми условиями труда		
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	По соглашению сторон	Совмещение предполагает выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) обязанностей временно отсутствующего работника в свое рабочее время. Совмещение оформляется приказом работодателя в свободной форме, работник должен выразить свое согласие с возложением на него дополнительной работы.
Выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ	По соглашению сторон	Выполнение дополнительного объема работы по своей основной профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Устанавливается приказом директора (объем работы, размер выплаты) с обязательной отметкой Работника о согласии.
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Работник привлекается к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если нужно выполнить заранее не предвиденные работы, от которых зависит дальнейшая нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений. На привлечение к такой работе необходимо письменное согласие сотрудника. Оформляется приказом директора в свободной форме, где необходимо указать причину и период выхода на работу, список привлекаемых сотрудников.
Выплата, обеспечивающая доведение заработной платы до установленного минимального размера оплаты труда	-	Заработная плата работника за отработанную норму часов в месяце ниже установленного минимального размера оплаты труда
Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	60 рублей на обучающегося в общеобразовательных классах, 120 рублей – в коррекционных классах	Осуществление функций классного руководителя на основании приказа директора школы
Доплата за увеличение объема работ (выполнение дополнительно возложенных обязанностей руководителя методического объединения)	2 000 руб.	Осуществление руководства методобъединением на основании приказа директора школы

Доплата за увеличение объема работ (организация предоставления платных дополнительных образовательных услуг)	Определяется приказом директора на основании калькуляции	Организация предоставления платных дополнительных образовательных услуг в соответствии с приказом директора (за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности)
Доплата за индивидуальное обучение обучающихся на дому	20%	Обучение на дому учащихся, имеющих справки КЭК, ВКК
Доплата за специфику работы в специальных (коррекционных) классах	20%	Обучение учащихся, имеющих заключение ПМПК
Доплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в классах с другими обучающимися	Определяется приказом директора	Обучение учащихся, имеющих заключение ПМПК
Доплата за заведование кабинетом, мастерскими	От 1000 до 2000	Заведование кабинетом, мастерскими
За проверку тетрадей	Начальная школа – 8% Средняя и старшая школа: <ul style="list-style-type: none"> • Математика, русский язык, литература – 18%; • Физика, химия – 8%; • Иностранный язык – 6%; • Биология, история, обществознание, ИЗО, география, информатика, МХК – 4%; • Музыка, технология, ОБЖ, ОВС – 3% 	

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

7.3. Работникам школы предоставляются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Пермского края, отраслевым соглашением, коллективным договором.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. В школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера работникам (за исключением руководителей):

Табл. 11

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1	Ежемесячная стимулирующая выплата учителям и педагогам	Устанавливается приказом директора Школы на периоды с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда	Стоимость балла определяется по формуле: $S = \Phi_{ст} / \sum$, где S – стоимость балла, $\Phi_{ст}$ – фонд

		оплаты труда, на основании самооценки результатов профессиональной деятельности по критериям, утверждаемым приказом директора Школы (Приложение №1)	стимулирования на месяц, Σ - сумма всех набранных педагогами баллов
2	Ежемесячная стимулирующая выплата заместителям директора, административному персоналу, педагогическим работникам (не учителям), рабочим	Устанавливается приказом директора Школы на периоды с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 или ежемесячно на основании самооценки результатов профессиональной деятельности по критериям, утверждаемым приказом директора Школы	до 100% от должностного оклада
3	Единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами по случаю 50-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения	Устанавливается приказом директора школы, при наличии экономии ФОТ	3 000 руб.
4	Премия к праздничным датам и профессиональным праздникам (День Учителя, юбилей учреждения, 23 февраля (8 марта), Новый год)	Устанавливается приказом директора школы, при наличии экономии ФОТ	Максимальным размером не ограничивается
5	Разовая премия за проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа, достижение наивысших показателей эффективности и результативности деятельности, подготовку учреждения к приемке к новому учебному году	Устанавливается приказом директора школы, при наличии экономии ФОТ	Максимальным размером не ограничивается
6	Иные выплаты стимулирующего характера	Устанавливается приказом директора школы, при наличии экономии ФОТ (по согласованию с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера)	Максимальным размером не ограничивается

8.2. Выплаты в соответствии с пп. 1-2 п. 8.1. для вновь принятых работников устанавливаются в размерах, устанавливаемых директором Школы, не превышающих предельные, до окончания ближайшего периода пересмотра размеров выплат стимулирующего характера.

8.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются соответствующей комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы после заполнения работниками соответствующих листов самооценки и согласования их с ответственными специалистами.

8.4. Размер стимулирующих выплат работникам школы, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора школы на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

8.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может

быть направлена на стимулирующие выплаты.

8.6. В случае, если средств на выплаты стимулирующего характера недостаточно, размер выплат может быть пересмотрен в сторону уменьшения или полностью отменены.

8.7. Выплаты стимулирующего характера директору школы определяются правовым актом департамента образования администрации города Перми, регламентирующим выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений и критериев оценки эффективности работы их руководителей, утвержденных постановлением администрации города Перми. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся в пределах установленного пунктом 2.7. настоящего Положения предельного уровня соотношения заработной платы директора учреждения к средней заработной плате педагогических работников или работников, непосредственно осуществляющих основную деятельность в школе.

9. Состав, полномочия и регламент работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (Далее - Комиссия).

9.1. Комиссия создается на учебный год.

9.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора школы.

9.3. В состав Комиссии обязательно должны входить:

- не менее 1 представителя от предметных методических объединений,
- административно-управленческий персонал,
- председатель (или представитель) Координационного совета школы.

9.4. К компетенции Комиссии относится:

9.4.1. внесение изменений в перечень критериев и показателей оценки личного вклада работника, показателей качества и результативности работы;

9.4.2. определение конкретных размеров выплат по итогам работы;

9.4.3. разработка проектов локальных актов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

9.4.4. рассмотрение заявлений сотрудников о несогласии с установленными размерами;

9.4.5. решение иных вопросов, связанных с распределением выплат стимулирующего характера.

9.5. Решение Комиссии считается правомочным при наличии не менее 80% её членов.

9.6. Решение принимается открытым голосованием большинством голосов, оформляется протоколом.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. За счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников учреждения могут устанавливаться иные выплаты.

10.2. Иные выплаты - это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (единовременная материальная помощь).

10.3. Единовременная материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника учреждения

10.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника школы, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.5. Настоящее Положение вступает в силу с 11 июня 2021 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
К Положению о системе оплаты труда работников
МАОУ «Техно-Школа им. В.П. Савиных» г. Перми

Ответственный зам.	раздел	критерий		руб.	критерий периодичный	кол-во баллов
		разовый				
Заместитель по инновациям Ответственный по персоналу	Методическая работа Инновационная деятельность	Открытый урок, мастер-класс		500-1000	участие в конкурсе проф.мастерства	1-3
		Прохождение аттестации		500	разработка методического материала для печатного издания	3
		Участие в соревнованиях пед.работников		300-1000	выступление на методических мероприятии в школе	1
		Призер или победитель конкурса проф.мастерства		500-1000	выступление на семинаре, конференции (вне школы) одно участие	5
		Разработка и реализация программы уникального курса/факультатива		500	Организация и проведение внеклассного мероприятия по предмету для детей	2
		Организация мет.мероприятий и конкурсов		500-1000		
		наставничество		1500		
		экспертная деятельность (проверка ВПР, ТОГЭ, ТЕГЭ, ВОШ)		300-1000		
		руководство исследовательской и/или проектной деятельностью школьников (ШНПК, инженерный проект и т.д) и предъявление результата на различных уровнях		500-1000	призовые места в очных конкурсах, олимпиадах (школа) классные коллективы, учащиеся	1
		Заместитель директора по ВР Заместитель директора по ВР Заместитель по УВР НОО Заместитель директора по инновациям	Работа с одаренными детьми	организация и проведение общешкольных мероприятий по направлению	призовые места детей в очных конкурсах, олимпиадах (район), участие минус 1 балл	500-1000

		<p>организация и проведение мероприятий для школьников г.Перми и края</p> <p>организация и проведение мероприятий для педагогов г.Перми и края</p>	<p>1000-5000</p> <p>1000-5000</p>	<p>призовые места детей в очных конкурсах, олимпиадах (город), участие минус 1 балл</p> <p>призовые места детей в очных конкурсах, олимпиадах (край), участие минус 1 балл</p> <p>призовые места детей в очных конкурсах, олимпиадах (Россия и выше), участие минус 1 балл</p> <p>призовые места в заочных конкурсах предметной направленности</p> <p>участие в заочных конкурсах (охват более 30% детей)</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>край-46 район-36 город-26 школа-16 36</p>
<p>Заместитель по воспитательной работе</p>	<p>Воспитательная работа</p>	<p>Организация и проведение общешкольных мероприятий, не входящих в план воспитательной работы ОУ</p> <p>Участие класса в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж школы (детей готовит классный руководитель)</p> <p>Призовые места в конкурсах (очных) различного уровня (готовит классный руководитель)</p>	<p>500</p> <p>500</p> <p>500</p>	<p>Участие класса в общешкольных мероприятиях (85-100%)</p> <p>Призовые места в конкурсах различного уровня (заочные) воспитательной направленности</p>	<p>1</p> <p>1</p>

	город, край				
	Разработка и реализация социальных проектов (обязательно наличие паспорта проекта и отчета о проведении в пресс-центре)	500			
	Работа по профилактике детского и семейного неблагополучия	500		Своевременное и качественное заполнение педнаблюдения в АИ "Траектория"	5
				своевременное и качественное заполнение ИПК (за каждое ИПК)	1
				своевременное и качественное заполнение социального паспорта класса	1
	Качество профилактической работы классного руководителя			Отсутствие или снижение пропусков без уважительной причины	1
				отсутствие или снижение правонарушений в среде обучающихся	1
				охват дополнительным образованием не менее 85%	1
	Качество работы с документацией			своевременная сдача всех отчетов	5
Качество образования					
Заместитель директора по УВР Заместитель по УВР НОО	Качество ВПР НОО	Русский язык			
		80-100%	5000		
		50-70%-	3000		
		Математика			
		80-100%-	5000		
		50-70% -	3000		
		Окружающий мир			
80-100%-	5000				

	50-70%-	3000	
Ведение курсов внеурочной деятельности			
1	1 группа(10 человек)		
2	2 группы(10 человек)		
3	3 группы(10 человек)		
4	4 группы(10 человек)		
5	5 групп(10 человек)		
Качество обучения			
По предметам 1-й категории сложности (русский язык, математика, ин. язык, физика, химия):			
5	60-100%		
4	40-59%		
3	25-39%		
По предметам 2-й категории сложности (литература, лит. чтение, история, природоведение, биология, география, обществознание):			
5	70-100%		
4	60-69%		
3	55-59%		
2	50-54%		
По предметам 3-й категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология, информатика и ИКТ, ОБЖ, МХК):			
4	90-100%		
3	80-89%		
2	70-79%		
1	60-69%		
Результативность ГИА			
2	Участие выпускников в государственной итоговой аттестации		
4	Среднетестовый балл выше среднего по району		