

ПРИНЯТО на общем собрании  
трудового коллектива  
МБС(к)ОУ «С(к)ОШ для детей с  
ОВЗ № 154» г. Перми  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ: Жукова М.Ю.  
директор МБС(к)ОУ  
«С(к)ОШ для детей с ОВЗ № 154»  
г.Перми  
Жукова М.Ю.  
Приказ №108 от 30.12.2015г.

СОГЛАСОВАНО: Жукова М.Ю.  
Председатель профсоюзного  
комитета  
Кожух Т.Г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оценке результативности и эффективности деятельности  
работников школы и установления им стимулирующих и иных выплат**  
Настоящее Положение об оценке результативности и эффективности  
деятельности работников школы и установлении им стимулирующих и  
иных выплат разработано в соответствии с Распоряжением Правительства  
Российской Федерации от 26 ноября 2012№ 2190-р «Об утверждении  
программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда  
государственных учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением  
администрации города Перми от 02 декабря 2014 № 915«Об утверждении  
целевых показателей эффективности деятельности муниципальных  
автономных, муниципальных бюджетных, муниципальных казенных  
учреждений и критерии оценки эффективности работы их  
руководителей» (далее - муниципальный правовой акт), постановлением  
администрации города Перми от 20 октября 2009 № 705 «Об  
утверждении положения об оплате труда работников муниципальных  
учреждений, подведомственных департаменту образования администрации  
г.Перми», постановлением администрации города Перми от 24 июня 2015 №  
402 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной  
платы руководителей и средней заработной платы работников  
муниципальных учреждений, непосредственно осуществляющих основную  
деятельность», с учетом Единых рекомендаций на федеральном,  
региональном и местном уровнях оплаты труда на 2015 год, утвержденных  
решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию  
социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, в целях  
стимулирования деятельности работников школы на достижение целевых  
показателей эффективности деятельности учреждений, высокого качества  
исполнения муниципальных (образовательных) услуг.

## **I. Общие положения**

- 1.1. Положение об оценке результативности и эффективности деятельности работников школы и установлении им стимулирующих и иных выплат (далее - Положение) устанавливает подходы к стимулированию труда работников школы
- 1.2. Положение регулирует порядок:
  - 1.2.1. установления стимулирующих выплат работникам школы;
  - 1.2.2. установления определения размеров стимулирующих выплат работникам школы;
  - 1.2.3. осуществления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по категории работников, к которой они относятся.
- 1.4. При оценке результативности и эффективности деятельности учреждения и определения размеров стимулирующих выплат работникам школы применяется бальная система, а также % (проценты) к должностному окладу. Применяемые подходы к расчету выплат не должны допускать снижения достигнутого уровня средней годовой заработной платы работникам школы, существующего на момент введения Положения.
- 1.5. Оценка эффективности деятельности работников школы осуществляется по критериям оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников, отнесенных к той или иной категории.
- 1.6. Перечень показателей результативности и эффективности деятельности работников и критерии оценки эффективности работы сотрудников устанавливаются ежеквартально, доводится до сведения всех работников учреждения в установленном порядке, включается в трудовые договоры с работниками учреждения как основание для установления стимулирующих выплат.
- 1.9. Показатели результативности и эффективности деятельности работников учреждения размещаются в сети Интернет на официальном сайте школы <http://www.shkola154.ru/>
- 1.10. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник школы имеет право обратиться в органы, рассматривающие

трудовые споры, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **II. Виды стимулирующих выплат работникам учреждения**

Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

2.1. квартальная стимулирующая выплата по итогам работы за предыдущий квартал (далее - квартальная выплата);

2.2. разовые стимулирующие выплаты по решению персональной управленческой задачи;

2.3. иные стимулирующие выплаты:

2.3.1. единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по случаю 50-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения;

2.3.2. премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (Международный женский день 8 Марта и День защитника Отечества – 23 февраля, Новый год, День учителя);

## **III. Порядок установления квартальной выплаты**

3.1. Квартальная стимулирующая выплата устанавливается по итогам работы за предыдущий квартал в зависимости от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников, по категориям должностей, к которым они относятся.

3.2. Квартальная выплата устанавливается ежеквартально, выплачивается ежемесячно равными долями.

Расчет квартальной выплаты:

Вариант 1:

СВ кв.= Нст-ть балла x К баллов каждого сотрудника x 3(6) мес.

СВ мес. = Нст-ть балла x К баллов сотрудника,

где:

СВ кв.-стимулирующие выплаты квартальные,

СВ мес.-стимулирующие выплаты в месяц,

Нст-ть балла- нормативная стоимость балла (устанавливается приказом директора),

К баллов сотрудника- количество баллов сотрудника.

Вариант 2:

СВ кв.= Р должен. оклада :100% x ( П1+П2+П3 +...+ Пn)х 3 мес.

СВ мес.Р должен. оклада :100% x ( П1+П2+П3 +...+ Пn)

где:

СВ кв.-стимулирующие выплаты квартальные,

СВ мес.-стимулирующие выплаты в месяц,

Р должен. оклада- размер должностного оклада,

(П1+П2+П3+...+ Пn) – сумма в %( процентах) по каждому показателю.

3.3. При установлении квартальной выплаты учитываются результаты работы сотрудника школы за прошедший квартал.

3.4. Оценка выполнения ежеквартальных показателей осуществляется по итогам их выполнения, проводимого комиссией школы по распределению стимулирующего фонда.

3.5. Квартальная выплата с ежемесячными начислениями сотрудникам утверждается приказом руководителя школы.

3.6. Квартальная выплата устанавливается за фактически отработанное время.

#### **IV. Порядок установления разовых стимулирующих выплат**

4.1. Разовые стимулирующие выплаты (бонусная часть) устанавливаются работникам школы за проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях, качественное выполнение поручений руководителя школы по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы.

4.2. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя школы на основании письменных обращений (представлений) заместителей руководителя школы, руководителей проблемных и творческих групп, руководителей методических объединений школы.

4.3. Разовая стимулирующая выплата максимальным размером не ограничивается.

#### **V. Порядок установления иных стимулирующих выплат**

5.1. Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по случаю 50-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения устанавливаются приказом школы в размере до 10 тысяч рублей.

---

5.2. Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, Международный женский день 8 Марта и Международный день защитника Отечества - 23 февраля, Новый год) устанавливаются приказом руководителя школы в размере до 10 тысяч рублей.

5.3. Иные стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в пределах экономии по стимулирующей части фонда оплаты труда школы по категории работников, к которой они относятся.

## **VI. Порядок установления иных выплат работникам школы**

6.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по категории работников, к которой они относятся, руководителем школы могут устанавливаться иные выплаты:

6.1.1. К иным выплатам относится единовременная материальная помощь, которая оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другимуважительным причинам на основании письменного заявления работника школы и приказа руководителя школы.

6.1.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 15 тысяч рублей в течение одного календарного года.

## **VII. Порядок установления стимулирующих выплат вновьпринятым работникам школы**

12.1. Вновь принятым работникам приказом руководителя школы устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 50% в месяц от максимального количества баллов по той группе критериев, к которой относится должность работника. Данная выплата устанавливается на срок до 3 месяцев. По истечению отчетного квартала с момента приема на должность оценка деятельности работника осуществляется в соответствии с разделами 3,4,5,6 настоящего Положения. В этом случае выплата, установленная ранее на срок до 3 месяцев, отменяется.

## **VIII. Порядок установления стимулирующих и иных выплат исполняющим обязанности отсутствующего работника длительное время или работникам, совмещающим должности.**

8.1. Работникам школы, исполняющим обязанности отсутствующего работника длительный период (более 1 календарного месяца), устанавливается стимулирующая выплата в размере до 50% в месяц от

**максимального количества баллов по той группе критериев, к которой относится должность работника.** Данная выплата начисляется за фактически отработанное время. Стимулирующие выплаты, установленные такому работнику школы, на данный период отменяются приказом руководителя школы.

8.2. Работникам школы, совмещающим должности (более 1 календарного месяца), может быть установлена персональная надбавка. Размер и срок действия персональной надбавки определяется приказом руководителя школы. Персональная надбавка максимальным размером не ограничивается.

8.3. Работникам учреждения, исполняющим обязанности отсутствующего работника длительный период (более 1 календарного месяца), могут быть разрешены иные стимулирующие выплаты:

8.3.1. Единовременные вознаграждения в связи с личными юбилейными датами по случаю 50-, 55- и 60-летия со дня рождения. Данные вознаграждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в размере до 10 тысяч рублей.

8.3.2. Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам(День учителя, Международный женский день 8 Марта и Международный день защитника Отечества - 23 февраля, Новый год). Данные премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в размере до 10 тысяч рублей.

**Приложение №1**  
**к ПОЛОЖЕНИЮ**  
**об оценке результативности и**  
**эффективности деятельности**  
**работников школы и установления**  
**им стимулирующих и иных выплат**

**Показатели эффективности и результативности деятельности  
педагогических работников ( по должности «Учитель»)**

<b>Раздел</b>	<b>Параметры</b>	<b>Баллы</b>	<b>Значение показателя</b>	<b>са мо ан ал из</b>	<b>Спосо бы предст авлени я</b>
<b>1. Качество образования</b>	успеваемость (с учетом смены образовательного маршрута)	16	100%		Отчёт завуча по УВР
	-смена образовательного маршрута	26	за 1 ребенка		Отчёт завуча по УВР
	- положительная динамика обучающихся	26	повышение с «3» на «4»		Отчёт завуча по УВР
	-стабильность успеваемости	16	100% -для учителей индивидуального обучения 95% - для учителей стационара		Отчёт завуча по УВР
<b>2. Интенсивность работы учителя</b>	- результативность работы с детьми, требующими особых педагогических навыков	36 26 16	Нагрузка в нед. 5-6 ч 3-4 ч 1-2 ч		Решение школьного ПМП и педконосиума
	-интенсивность работы с ГУО	66	За одного ученика		
	-карты ФГОС	26	1 раз в квартал(начальная школа)		
	-карты педагогических наблюдений по суициdalному поведению	26	1 раз в месяц (с 5-11 класс)		
	-заполнение региональной базы данных 9-11 кл.	26			
<b>3. Методическая работа и трансляция</b>	• руководство временными творческими коллективами, проблемными группами	3 б	Школьный уровень		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>участие во временных творческих коллективах, проблемных группах, предметное тестирование учителей (мониторинг)</li> </ul>	4 б 3 б 2 б	За 1 участие -город -район -школа	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>проведение открытых уроков</li> </ul>	5 б 3 б	1 проведение -район -школа	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>выступление на конференциях, семинарах, мастер-классах</li> </ul>	7 б 5 б 4 б 2 б 1 б	1 выступление -край, РФ -город -район -школа -ШМО	Наличие сертификатов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>участие (посещение) конференций, семинаров, мастер-классов, вебинаров</li> </ul>	1 б	1 участие	Наличие сертификатов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>публикации на разных уровнях (не более трех):</li> </ul> <p>-печатные издания - электронные</p>	6 б 2 б	за 1 публикацию за 1 публикацию	Наличие сертификатов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>экспертная деятельность (работа в жюри)</li> </ul>	1 б	За 1 работу	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>результаты и участие в конкурсах профессионального мастерства</li> </ul> <p>- приоритетные городские конкурсы (Учитель года и т.д.) - дистанционные - экспериментальная и инновационная деятельность</p>	10 б 5 б 10 б	за один конкурс не более 3 конкурсов	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>участие в развитии информационно-образовательной среды ОУ</li> </ul>	2 б	школьный сайт, наличие (не более одного) и	Скриншоты за

			регулярное обновление собственного сайта(1 р. в месяц)	каждый месяц
	<ul style="list-style-type: none"> <li>программно-методическое сопровождение, контрольно-измерительные материалы</li> </ul>	4 3 2	разработка апробация корректировка	
4. Исполнение внутреннего трудового распорядка	<ul style="list-style-type: none"> <li>своевременность заполнения и сдачи документации.</li> <li>качественное заполнение документации</li> <li>соблюдение внутреннего трудового распорядка школы.</li> <li>дежурство учителя по школе без замечаний.</li> </ul>	16  16  16		Отчёт завуча по УВР
5. Воспитательная и внеурочная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>предметные недели</li> </ul>	3 б  16	разработка и организация предметных недель проведение предметных недель	Отчёт завуча по ВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>проведение олимпиад, конкурсов (дистанционные, предметные, типа «ЛИС», «Енот», «Кенгуру», «Медвежонок»)</li> <li>участие обучающихся в дистанционных творческих конкурсах, интеллектуальных марафонах, викторинах.</li> </ul>	3 б 1-2б  1 -2 б	организация и проведение 1б-проводение с уч. инд. обучения 2б.-проводение с уч. стационара  1б - проведение с 1 учеником (не более 10 конкурсов) или 2 б - от 5 учеников за 1 конкурс (не более 5 конкурсов) <b>Максимальное</b>	Отчёт завуча по ВР

			количество 10 б	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проектная деятельность (общешкольные проекты)</li> </ul>	5 б 2 б 1 б	разработка и организация проведение и участие техническое сопровождение	Отчёт завуча по ВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• мероприятия школьного уровня</li> </ul>	5 б  3 б  1 б	организация и проведение мероприятий школьного уровня проведение мероприятий школьного уровня техническое сопровождение	Отчёт завуча по ВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка учащихся для участия в мероприятиях районного, городского, краевого уровня</li> <li>• сопровождение учащихся</li> </ul>	4 б 3 б 2 б  1 б  2 б	район город район  один класс  двух и более классов	Отчёт завуча по ВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• профилактика правонарушений результативность профилактической работы:</li> <li>• положительная динамика коррекционно-профилактической работы с учащимися «группы риска», СОП.</li> <li>• перевод учащихся из группы СОП в «группу риска», из «группы риска» в группу «норма».</li> <li>• профессиональные пробы 8-11 кл,</li> <li>• краткосрочные курсы 5-7 кл,</li> <li>• робототехника 1-11 кл,</li> </ul>	16  16  26  16-26  26	За одно мероприятие  1 б-группа до 5 учеников  2б- группа более 5 человек	По представлению соцпедагога
6. Работа с родителями и социальными партнерами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие конфликтных ситуаций</li> <li>• привлечение родителей во внеклассную деятельность</li> </ul>	16  3 б	проведение или участие в общешкольных мероприятиях	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>спонсорская помощь</li> <li>привлечение социальных партнеров</li> <li>дополнительные образовательные услуги.</li> </ul> <p>- ведение платного образовательного курса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>дистанционное обучение</li> </ul>	1-56 26  56  26 46 26	-освоение нового курса -ведение дистанционного курса -участие детей в проектной деятельности	по представлению администрации
<b>7. Вклад учителя в общественную жизнь коллектива</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>работа учителя в общественных комиссиях</li> <li>участие в районных и городских мероприятиях</li> <li>участие в субботниках, ремонте.</li> </ul> <p>- субботники</p> <p>- ремонтные работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>участие учителя в энергосбережении школы</li> <li>электронные журналы</li> </ul>	36 16-26  1 б 3-56  1 б  16	1 б-за участие 2б- подготовка и участие  За 1 участие С учетом объема вып. работ  наличие агитационных материалов, проведение мероприятий  100% своевременное заполнение за 1 месяц	по представлению зав. хоза
<b>Бонусная часть</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>соответствие оценок, выставленных педагогом, результатам, полученным обучающимися в ходе независимых проверок качества образования (ЕГЭ, ГИА-9 и т.д.)</li> <li>доля выпускников, выбирающих предмет для сдачи экзамена (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация, кроме обязательных предметов)</li> <li>экспертная деятельность и работа в пунктах приема экзамена (ППЭ)</li> <li>подготовка к выпускным экзаменам</li> </ul>			

**Приложение №2**  
**к ПОЛОЖЕНИЮ**  
**об оценке результативности и**  
**эффективности деятельности**  
**работников школы и установления**  
**им стимулирующих и иных выплат**

**Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников (по должности «Воспитатель ГПД», «Учитель-логопед», «Педагог-психолог», «Учитель- дефектолог»)**

<b>Критерий</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Кол-во</b>	<b>Само-оценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
<b>1. Результативность педагогической деятельности педагогического работника</b>				
Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	2 балла за каждое исследование в динамике (представляются материалы исследования)			
Организация и проведение индивидуальной развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками) сверх норматива	2 балл за каждого обучающегося, воспитанника			
Проведение совместных мероприятий с учителями школы, общешкольных и межшкольных мероприятий, учебных выездов, экскурсий	3 балла за каждое мероприятие (представляются разработки мероприятий и отчеты по ним)			
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года, находящихся на сопровождении	100% - 5 баллов			
<b>2. Успешность процесса развития, воспитания обучающихся</b>				
Положительная динамика процесса развития учащегося	По критериям ИКР  Количество детей с положительной динамикой: 100-80% - 10 баллов (по учебным полугодиям)			

<b>Педагогика и участие обучающихся в школьном движении</b>	Городской, региональный, всероссийский, международный уровень (при наличии очного тура) – 8 баллов (победитель), 5 (призер), участник 3 балла.  Районный уровень, все интернет-конкурсы (без очного тура) – 3 балла (победитель), 2 балла (призер), 1 балл (участник)			
---	---	--	--	--

**3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога**

Уровень и статус участия педагога с докладами на конференциях, семинарах, мастер-классах, круглых столах, проблемных группах, пед. чтениях, педсоветах, проведение открытых уроков	Международный уровень – 10 баллов  Всероссийский уровень – 8 баллов  Городской уровень – 6  Районный уровень – 5  Школьный уровень – 3			
Участия в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень (при наличии очного тура – выступления участника) – 20 баллов (победитель), 16 (призер), 10 (участник).  Городской уровень, региональный (при наличии очного тура – выступления участника) – 12 баллов (победитель), 10 (призер), 9 (участник)  Районный уровень, интернет-конкурсы, конкурсы работ – 8 баллов (победитель), 6 (призер), 3 (участник)  Школьный уровень – 5 баллов (победитель/ призер), 3 балла (участник)			

<b>Повышение квалификации и подтверждается удостоверением)</b>	курсы свыше 35 часов – 5 баллов  курсы от 12 до 35 часов – 3 балла  посещение конференций, семинаров, мастер-классов, педлтений в качестве слушателя – 1			
<b>Экспертная деятельность (представления для школьной и городской ПМПК)</b>	Районный и городской уровень – 2 балла (за 1 представление)  Общешкольный уровень – 1 балл			
<b>4. Организационно - коммуникативная деятельность педагога</b>				
<b>Организация платных образовательных услуг</b>	Разработка и реализация (приказ директора ОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, договоры с родителями) – 5 баллов за курс			
<b>Организация консультаций для родителей</b>	Ежемесячно не менее 5 ответов родителям – 5 баллов			
<b>Публикации в СМИ</b>	Всероссийский и региональный (городской) уровень – 5 баллов (за публикацию)  Районный уровень – 3  Статья в интернет, авторские методические разработки, сданные в школьную базу данных – 2			
<b>Отсутствие жалоб родителей за период</b>	3 балла			

<b>Оформление рабочего места стажёра санитарным персоналом, инвентарем и необходимыми материалами, хозяйственное оформление)</b>	1 балл – удовлетворительно; 2 балла – хорошо; 3 балла — отлично			
<b>Отсутствие замечаний администрации</b>	3 балла			
<b>Качественное ведение школьной документации</b>	3 балла			
<b>Интенсивность и напряжённость труда с учащимися, требующими особого педагогического подхода ( с ССД, РАС, психопатологией и т.п.)</b>	5 баллов за учащегося			