

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
МБОУ СОШ №17

Протокол № _____
от «__» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №17

_____/ Л.А. Потапова
Приказ № _____
от «__» _____ 2023 г.

Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №17

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №17 (далее – Положение, Школа), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол 11, постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022г. №1277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края».

Положение разработано с учетом требований Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.

Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

2. Система оплаты труда работников Школы, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Школы, предусматривают по всем имеющимся в штате Школы должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МБОУ СОШ №17, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Профсоюзной организации МБОУ СОШ №17).

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Школы устанавливаются согласно настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы по согласованию с управлением образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Школы, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников (Профсоюзной организации МБОУ СОШ №17).

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Школы согласно данного Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Школы согласно данного Положения.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда формируется Школой на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Школе на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением работ в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам Школы может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам Школы.

11. Индексация заработной платы работников Школы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

II. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Минимальные должностные оклады работников Школы по профессиональным квалификационным группам должностей

	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
--	------------------------	--

п/п		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (директор)	22294			

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя муниципальных учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора)	20077	18806	17643	16596

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей

руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения по основной должности, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% среднемесячной заработной платы руководителя учреждения по основной должности за календарный год.

Ответственность за соблюдением установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя учреждения возлагается на руководителя учреждения.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7897
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель ; педагог-психолог	8906
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности,	9500

		учитель	
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

2.2. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	6061
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техники всех специальностей без категории	6538
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по информатизации	7489

2.3. Минимальные должностные оклады медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания муниципальных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	1 квалификационный уровень	Библиотекарь	7286
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	8567

2.4. Минимальные должностные оклады рабочих муниципальных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий	4443
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4865

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

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

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Школы, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.5.5. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	30 35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе, математике	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике	10
4.	Работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	до 25
5.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
6.	За работу с архивом муниципального учреждения	20
7.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
8.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	25 50 100
9.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6 - 12 классов 13 - 29 классов	до: 20 35

	30 и более классов	50
10.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
11.	За обслуживание вычислительной техники	до 100
12.	Работнику осуществляющему аттестацию обучающегося по форме семейного образования (сверх нормы часов)	1 должностной оклад с учетом нагрузки
13.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за сложность и напряженность (выплачивается в абсолютном размере)	не более 215

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 обучающихся. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты производится пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.7. Педагогическим работникам Школы устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с 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.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Школой в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Школы.

4.2. В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения (по основному месту работы) в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС, пожарной безопасности, по обеспечению мер антитеррористической безопасности, безопасности дорожного движения) с ведением соответствующей документации - до 50 % от должностного оклада;

- за ведение сайта муниципальной организации и официальных социальных сетей учреждения – до 50% от должностного оклада;

- за работу в информационной системе ИАС «Аверс: Управление образовательной организацией», работу в Навигаторе образования детей Ставропольского края, ФРДО, ФИСОКО, своевременное заполнение таблиц ЕГИССО, - до 50 % от должностного оклада;

- работникам за ведение протоколов заседаний педсоветов, советов

учреждения, совещаний при директоре – до 20 % от должностного оклада;

- за высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (выполнение расчетов по бюджету, результативная работа с внебюджетными средствами, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, требующих повышенного внимания), ведение электронного документооборота до 100% от должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25% от должностного оклада;

- работникам за организацию работы ученической бригады -20% от должностного оклада в период работы ученической бригады;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) муниципального, регионального и федерального значения- 35% от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании муниципального учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 15 % от должностного оклада с учетом нагрузки;

- педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности - 20 % от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания 20 % от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

- работникам, ответственным за организацию работ по охране прав детства – до 15 % от должностного оклада;

- выплата за наставничество педагогических работников - 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей;

- работнику образовательной организации, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий - не менее 20 % должностного оклада (ставки заработной платы).

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого муниципальным учреждением.

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;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу

каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа, по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и

выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), пропорционально фактически отработанному времени.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципальных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие I квалификационной категории - 15% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном

увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премииальные выплаты.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам муниципального учреждения в размере:

- АУП, педагогические работники - 1 должностной оклад или в абсолютном размере, но не более 1-го должностного оклада;

- прочие работники - 4 должностных окладов или в абсолютном размере, но не более 4-х должностных окладов;

в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами города-курорта Кисловодска;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципальной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципального учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения и выплачивается в пределах экономии по ФОТ, в размере:

- АУП- 2 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 2-х должностных окладов;

-педагогические работники - 4 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 4-х должностных окладов;

-прочие работники - 6 должностных окладов или в абсолютном размере, но не более 6-и должностных окладов;

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

5.1. С целью обеспечения социальных гарантий выплачивается материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи, являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения

5.2. Материальная помощь предоставляется:

-молодым специалистам (единовременно при приеме на работу или в связи с окончанием профессиональной образовательной организации и получением статуса «молодой специалист», по основному месту работы)- 10 тысяч рублей;

- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, в случае пожара (в размере не более трех окладов);

- смерти самого работника или его близких родственников (супруг(а), отец, мать, дети) (выплачивается в абсолютном размере: для АУП – не более одного оклада, для педагогических работников – не более двух окладов, для прочих работников – не более 3 окладов);

- при несчастных случаях (авариях, травмах и т.д.) (в размере не более одного оклада);

- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг) (в размере не более 3-х окладов).

5.3. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

5.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

6. СНИЖЕНИЕ И НЕ НАЧИСЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. По решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (жалоб) к руководителю Учреждения и в вышестоящие инстанции;
- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;
- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты
 - нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
 - нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
 - нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
 - обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
 - детского травматизма по вине работника.
 - роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
 - нарушения режимных моментов, образовательной деятельности с детьми
 - пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
 - нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены.)
 - нарушение работником педагогической этики.

6.2. Стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определённого действующим законодательством;

Нераспределённая часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Оценочный лист
о результатах деятельности воспитателя ГПД

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Доступность качественного образования и воспитания	0,5 1,0 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 1,0 0,5 0,5 0,5 1,0 0,5 0,0 0,0 0,5 0,5	<p>Воспитатель систематически практикует применение на занятиях здоровьесберегающих технологий</p> <p>Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)</p> <p>Воспитатель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)</p> <p>Использование воспитателем проектных методов работы с группой выше в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>Применение в работе ИКТ</p> <p>Количество проведенных занятий с воспитанниками по общественно-полезному труду, самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда:</p> <p>- на уровне предыдущего периода; - выше</p> <p>Наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, воспитанников, их семейных обстоятельств</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей на конфликтные ситуации</p> <p>Доля воспитанников, охваченные оздоровительными мероприятиями в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>- на уровне прошлого периода - повысилась</p> <p>Отсутствие травм, полученных воспитанниками на занятиях</p> <p>Количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни по сравнению с предыдущим периодом:</p> <p>- меньше - без изменений</p> <p>Количество дней, посещенных детьми за прошедший год по сравнению с предыдущим периодом:</p> <p>- без изменений - больше</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу воспитателя</p>		
ИТОГО:			8 БАЛЛОВ		
2	Методическая и инновационная деятельность	1,0 0,5 0,5 0,5 1,0 1,0 0,5 0,5 1,0	<p>Участие воспитателя, закрепленное приказом по учреждению, в реализации программы развития учреждения по конкретному направлению</p> <p>Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег</p> <p>Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель</p> <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.д.:</p> <p>- муниципального уровня - краевого уровня</p> <p>Воспитателем разработаны проекты на исследование, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органов образования</p> <p>Воспитатель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, краевого, федерального уровня и занял:</p> <p>- третье призовое место - второе призовое место</p>		

		1,5	- первое призовое место Воспитателем подготовлены(проведены) открытые уроки (мастер-классы):		
		0,5	- муниципального уровня		
		1,0	- краевого уровня Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.д.:		
		0,5	- муниципального уровня		
		1,0	- краевого уровня		
ИТОГО:		7 БАЛЛОВ			
ИТОГО:		15 БАЛЛОВ			

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

**Оценочный лист
о результатах деятельности дворника**

за _____ полугодие 20____ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Содержание закрепленного имущества в соответствии с СанПиН Эффективность взаимодействия с родителями	3,0 2,0 2,0	Своевременная и качественная уборка закрепленных территорий Недопущение травмирования детей на участке ОУ Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей		
ИТОГО: 7 БАЛЛОВ					
2	Обеспечение безопасности воспитанников. Обеспечение сохранности материально-технической базы ОУ	3,0	Обеспечение сохранности материальных ценностей (инвентаря, инструмента)		
ИТОГО: 3 БАЛЛА					
ИТОГО: 10 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /
(Ф.И.О.)

		0,0 0,5	Количество обращений педагогов за консультации к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше		
		0,5 1,0	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне; - выше		
ИТОГО: 10 БАЛЛОВ					
2	Методическая и инновационная деятельность	1,0 1,0 0,5 1,0 0,5 1,0 0,5 1,0 1,5	Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов Наличие выступлений на методических семинарах, объединения и т.п.: - муниципального уровня; - краевого уровня Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: - третье место; - второе место; - первое место		
ИТОГО: 5 БАЛЛОВ					
ИТОГО: 15 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
эффективности деятельности заместителя руководителя
по учебно-воспитательной работе

_____ за _____ полугодие 20____ года

№	Наименование показателя	Возможное количество баллов	Баллы самооценки
1.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (6баллов)			
	Отсутствие предписаний (указать орган, выдавший предписание)	3	
	Отсутствие поступивших жалоб от участников образовательного процесса(-1балл за каждое)	3	
3.Обеспечение качества и доступности образования (16баллов)			
	100% освоение учащимися образовательных программ по итогам промежуточной аттестации	4	
	Результативность участия учащихся в мероприятиях	3	
	всероссийского уровня	3	

	краевого уровня	2	
	муниципального уровня	1	
	100% освоение учащимися образовательных программ по итогам государственной аттестации в основной период или по результатам ВПР, РПР	5	
	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	3	
	- всероссийского значения	3	
	- краевого значения	2	
	- муниципального значения	1	
	Участие членов педагогического коллектива в муниципальных (региональных) комиссиях.	1	
5. Информационная открытость деятельности образовательной организации (3 балла)			
	Разработка и размещение информации образовательной организации:	3	
	- локальных актов регулирующих направление деятельности;	1	
	- отчетов о результатах деятельности	1	
	- размещение информации в СМИ о деятельности ОУ (указать)	1	
6. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (10 баллов)			
	Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами не менее 10%	4	
	Распространение опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары и др.)	6	
	- федеральный уровень	3	
	- региональный уровень	2	
	- муниципальный уровень	1	
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (5 баллов)			
	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (% от общего числа учащихся)	3	
	свыше 60%	2	
	свыше 90%	3	
	Отсутствие учащихся, получивших травму.	2	
Итого:		40	

Подпись _____ / _____ /
Решение комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____

Оценочный лист
о результатах деятельности заместителя директора по АХЧ
_____ за ___ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Санитарно-гигиенические условия школы	1,0 1,0	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в		

		0,5 1,5 1,5	сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечаний нет Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок		
ИТОГО: 5 БАЛЛОВ					
2	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	1,5 1,5 1,5 1,5	Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической безопасности в соответствии с требованиями: - наличие АПС; - наличие «тревожной кнопки»; - организация и проведение работы в течении учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении; Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности		
ИТОГО: 6 БАЛЛОВ					
3	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1,5 1,0 1,5 0,5 1,0 1,5 1,0 1,5	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Отсутствие замечаний по учету и условиям хранения товарно-материальных ценностей Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя директора в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечаний нет Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - недостача и излишки не выявлены Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности Наличие приборов учета теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей		
ИТОГО: 9 БАЛЛОВ					
ИТОГО: 20 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности заместителя руководителя по воспитательной работа

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности и в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение эффективной внеурочной деятельности	2,0 2,0 1,0 2,0 2,0 1,0 2,0	Эффективность работы с обучающимися «группы риска» и неблагополучными семьями Организация занятости обучающихся дополнительным образованием Обеспечение участия школьников в конкурсах в рамках воспитательной работы Результативность работы с общественными организациями и учреждениями дополнительного образования Организация каникулярного времени, летнего труда и отдыха Организация работы органов ученического самоуправления Организация профориентационной работы с обучающимися		
ИТОГО: 12 БАЛЛОВ					
2	Эффективность управленческой деятельности	4,0 4,0 3,0 3,0 3,0	Разработка и реализация концепции воспитания Качественная организация работы МО классных руководителей Эффективность организации работы с родителями Использование других учреждений города для решения воспитательных задач ОУ Реализация контрольной функции		
ИТОГО: 17 БАЛЛОВ					
3	Высокий профессионализм	2,0 3,0	Использование в работе компьютерных технологий Создание комфортной психологической атмосферы		
ИТОГО: 5 БАЛЛОВ					
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3,0 3,0	Своевременная сдача отчетов, документации Соблюдение трудовой дисциплины		
ИТОГО: 6 БАЛЛОВ					
ИТОГО: 40 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности заместителя директора по финансово-экономическим работе

за _____ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии

					и
1	Критерии по основным видам деятельности	2,0	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности		
		2,0	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами		
		2,0	Соблюдение финансовой дисциплины, своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения		
		1,0	Высокий уровень исполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ, положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)		
		1,0	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей		
		2,0	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы		
		3,0	Отсутствие роста просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные формы		
		2,0	Подготовка и представление персонализированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ		
		2,0	Консультирование сотрудников по финансовым вопросам		
		4,0	Качественное составление финансовых документов школы		
			Отсутствие фактов нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий органами, уполномоченными осуществлять финансовый контроль, органами государственного контроля и надзора, иными органами		
ИТОГО: 20 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ / _____

**Оценочный лист
о результатах деятельности специалиста по кадрам**

за __ полугодие 20__ года

Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества	Оценка	
			Самооценка	Оценка комиссии
Высокая организация кадрового делопроизводства	0 - 5	1. Содержание школьной документации в хорошем состоянии, приказы по кадрам, ведение и оформление трудовых книжек		
	0 - 5	2. Оформление документов для назначения пенсии по возрасту и выслуге лет для представления в Управление пенсионного фонда Российской Федерации		
	0 - 5	3. Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности		
	0 - 5	4. Своевременное ведение личных дел работников школы, без замечаний контролирующих органов		

	0 - 5	5. Качественное оформление и своевременная сдача отчетных документов		
ИТОГО:	25			

Подпись _____ / _____

Решение комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

**Оценочный лист
о результатах деятельности лаборанта**

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности и в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество выполняемых работ	2,0 2,0 2,0 2,0 2,0	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса в письменном виде Отсутствие предписаний респотребнадзора и др. Обеспечение эксплуатации учебного оборудования, компьютерной вычислительной техники в соответствии с Правилами Размещение оборудования в кабинетах физики, химии согласно разделам и темам программ		
ИТОГО:		10 БАЛЛОВ			

Подпись _____ / _____

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

**Оценочный лист
о результатах деятельности заместителя руководителя по информационно - коммуникационным технологиям**

за _____ полугодие 20__ года

№	Наименование показателя	Возможное количество баллов	Баллы самооценки
1.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (6баллов)			
	Отсутствие предписаний (указать орган, выдавший предписание)	3	

Отсутствие поступивших жалоб от участников образовательного процесса(-1балл за каждое)	3	
3.Обеспечение качества и доступности образования (16 баллов)		
100% освоение учащимися образовательных программ по итогам промежуточной аттестации	4	
Результативность участия учащихся в мероприятиях всероссийского уровня	3	
краевого уровня	2	
муниципального уровня	1	
100% освоение учащимися образовательных программ по итогам государственной аттестации в основной период или по результатам ВПР, РПР	5	
Участие педагогов в профессиональных конкурсах	3	
-всероссийского значения	3	
-краевого значения	2	
-муниципального значения	1	
Участие членов педагогического коллектива в муниципальных (региональных) комиссиях.	1	
5.Информационная открытость деятельности образовательной организации (3 балла)		
Разработка и размещение информации общеобразовательной организации:	3	
- локальных актов регулирующих направление деятельности;	1	
- отчетов о результатах деятельности	1	
-размещение информации в СМИ о деятельности ОУ (указать)	1	
6.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (10 баллов)		
Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами не менее 10%	4	
Распространение опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары и др.)	6	
- федеральный уровень	3	
- региональный уровень	2	
- муниципальный уровень	1	
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (5 баллов)		
Доля учащихся, охваченных горячим питанием (% от общего числа учащихся)	3	
свыше 60%	2	
свыше 90%	3	
Отсутствие учащихся, получивших травму	2	
Итого:	40	

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности
заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе

за _____ полугодие 20____ года

№	Наименование показателя	Возможное количество баллов	Баллы самооценки
1.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (6баллов)			
	Отсутствие предписаний (указать орган, выдавший предписание)	3	
	Отсутствие поступивших жалоб от участников образовательного процесса(-1балл за каждое)	3	
3.Обеспечение качества и доступности образования (16 баллов)			
	100% освоение учащимися образовательных программ по итогам промежуточной аттестации	4	
	Результативность участия учащихся в мероприятиях всероссийского уровня	3	
	краевого уровня	3	
	муниципального уровня	2	
	100% освоение учащимися образовательных программ по итогам государственной аттестации в основной период или по результатам ВПР, РПР	5	
	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	3	
	-всероссийского значения	3	
	-краевого значения	2	
	-муниципального значения	1	
	Участие членов педагогического коллектива в муниципальных (региональных) комиссиях.	1	
5.Информационная открытость деятельности образовательной организации (3 балла)			
	Разработка и размещение информации общеобразовательной организации:	3	
	- локальных актов регулирующих направление деятельности;	1	
	- отчетов о результатах деятельности	1	
	-размещение информации в СМИ о деятельности ОУ (указать)	1	
6.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (10 баллов)			
	Укомплектованность образовательной организации молодыми педагогическими кадрами не менее 10%	4	
	Распространение опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары и др.)	6	
	- федеральный уровень	3	
	- региональный уровень	2	
	- муниципальный уровень	1	
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (5 баллов)			
	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (% от общего)	3	

числа учащихся)		
свыше 60%	2	
свыше 90%	3	
Отсутствие учащихся, получивших травму	2	
Итого	40	
Баллы, утвержденные комиссией		

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности педагога дополнительного образования

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество освоения образовательных программ	2,0 2,0 1,0	Сохранность контингента учащихся в течение учебного года Успешность освоения учащимися дополнительных общеразвивающих программ Результативность учащихся в мероприятиях различного уровня		
ИТОГО: 5 БАЛЛОВ					
2	Профессиональный рост	1,0 2,0 2,0 2,0	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях Публикация методических разработок, статей по вопросам образования Участие преподавателя в профессиональных конкурсах Организация и участие в круглых столах, конференциях, выставках, соревнованиях, пед. советах, декадах, МО и т.д. (написание статей, презентация результатов работы, выступление, подготовка тезисов, открытые уроки/мероприятия, мастер-классы и пр.)		
ИТОГО: 7 БАЛЛОВ					
3	Работа с родителями	1,0 1,0	Организация воспитательной деятельности с родителями, включая работу с родителями Доля участия родителей учащихся в реализации общеобразовательной программы		
ИТОГО: 2 БАЛЛОВ					
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом	0,5 0,5	Отсутствие жалоб участников учебно-воспитательного процесса (обучающихся, родителей) на учителя, его неправомерные действия Исполнительская дисциплина преподавателя		

	здоровьесбережения				
ИТОГО: 1 БАЛЛ					
ИТОГО: 15 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

за _____ полугодие 20____ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Успешность учебной и воспитательной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	1,0 0,0 1,0 1,0 2,0	Качество освоения учебных программ-итоги полугодия: - кол-во учащихся, получивших только "5" выше уровня соответствующего периода прошлого учебного года - кол-во учащихся, завершивших год с «2», ниже уровня соответствующего периода прошлого уч.г. (или отсутствие таковых) Системность ведения разделов портфолио (выше уровня соответствующего периода прошлого учебного года) Результативность участия в предметных олимпиадах (Наличие учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад и интеллектуальных игр) Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях, фестивалях и др. (Количество подготовленных учащихся – победителей, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.)		
ИТОГО: 5 БАЛЛОВ					
2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1,0 1,0 2,0	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п. Участие в профессиональных конкурсах Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей		
ИТОГО: 4 БАЛЛА					
3	Участие в методической, научно-исследовательской работе	3,0	Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций, учебных пособий		
ИТОГО: 3 БАЛЛА					
4	Использование	1,0	Систематическое использование ИКТ при		

	ИКТ в процессе обучения	1,0	объяснении материала, контроля знаний, самостоятельной работе, лабораторной работе Использование в своей работе возможности дистанционного образования для индивидуализации образования		
ИТОГО: 2 БАЛЛА					
5	Активность и результативность исполнения должностных обязанностей	2,0 1,0 1,0 1,0 1,0	Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста Выполнение плана ГО и ЧС Результативность и массовость участия в военно-спортивных мероприятиях Наличие грамот, письменных положительных отзывов родительской общественности Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования по педагогическому направлению		
ИТОГО: 6 БАЛЛОВ					
ИТОГО: 20 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности педагога-психолога, социального педагога,

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников). Коррекция отклонений в развитии обучающихся	0,5 1,0 0,5 0,5 1,0 0,5 1,0 1,0	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше Сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне; - выше Количество учащихся (воспитанников), занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне; - выше Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности Реализация программ, проектов по работе		

		0,5 1,0	с детьми, подростками: - муниципальные; - краевые		
		0,5 1,0 1,0	Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше		
		0,5 1,0	Организация деятельности физкультурного актива в учреждении Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне; - выше		
ИТОГО: 9 БАЛЛОВ					
2	Методическая и инновационная деятельность	1,0	Участие, закрепленное приказом по учреждению, в реализации программы развития учреждения по конкретному направлению		
		1,0	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег		
		1,0	Участие воспитателя, закрепленное приказом по учреждению, в реализации программы развития учреждения по конкретному направлению		
		0,5	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.д.:		
		1,0	- муниципального уровня		
		1,0	- краевого уровня		
		1,0	Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и т.д.		
		1,0	Разработанные методические рекомендации, принятые на реализацию соответствующим органом образования		
ИТОГО: 6 БАЛЛОВ					
ИТОГО: 15 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности рабочего по обслуживанию и ремонту зданий

за _____ полугодие 20____ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество выполнения ремонтных работ согласно должностной инструкции	2,0 2,0 2,0 2,0	Высокое качество выполнения ремонтных работ Поддержание в рабочем состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность школы Проведение периодического осмотра		

			технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов Подготовка помещений, кабинетов и классов к осенне- зимней эксплуатации		
ИТОГО: 8 БАЛЛОВ					
2	Соблюдение общих правил и норм, производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ	2,0	Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента согласно должностной инструкции		
ИТОГО: 2 БАЛЛА					
ИТОГО: 10 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

**Оценочный лист
о результатах деятельности секретаря,**

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя	2,0 2,0 2,0 2,0 2,0	Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки Отсутствие ошибок при составлении писем и др. Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой		
Итого: 10 баллов					
2	Высокая эффективность работы с документацией	3,0 2,0	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей Работа с документами, обеспечивающими функционирование образовательного учреждения в различных направлениях		
Итого: 5 баллов					
ИТОГО: 15 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности специалиста по закупкам

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Критерии по основным видам деятельности	1,0 1,0 2,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0	Наличие остатков неисполненных лимитов бюджетных обязательств по бюджетной смете за отчетный период Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации Качественная работа по предупреждению недостатков Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, руководителя, родителей, обучающихся Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению руководителя Организация и сопровождение по привлечению приносящий доход деятельности Наличие предложений, методик по повышению эффективного использования бюджетных средств, повышению заработной платы Отсутствие нарушений по движению материальных ценностей (списание, передача, постановка на баланс		
ИТОГО: 10 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности уборщика производственных и служебных помещений

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективность работы уборщика производственных и служебных помещений	2,0	Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН		
		2,0	Проведение генеральных уборок согласно графику		
		2,0	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации не входящих в должностные обязанности		
		2,0	Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт		
		2,0	Участие в других общественно-значимых делах (субботники, подготовка к мероприятиям)		
ИТОГО: 10 БАЛЛОВ					

Подпись _____ / _____ /

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____ / _____ /

Оценочный лист
о результатах деятельности учителя

за __ полугодие 20__ года

№	Показатели	Оценка деятельности в баллах	Нормы стандарта качества образования	Оценка	
				Самооценка	Оценка комиссии
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	10	Позитивная динамика учебных достижений (не ниже 60% качества обучения) (4 балла)		
			Достижения обучающихся по данным внешних аттестаций различного типа (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, РПР, контрольные срезы и т.д.) не ниже 60% (2,5 балла)		
			Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе не ниже городского уровня I место (2,5 балла) II место (1,5 балла) III место (1 балл)		
			Демонстрация достижений учителя через открытые уроки, мастер – классы, конференции, семинары, публикации в педагогических изданиях, размещение авторских материалов в сети Интернет (1балл)		
2.	Реализация дополнительных		Экскурсионные проекты (0,5 балла)		

	проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты по предмету, социальные проекты, городские акции)	2,5	Городские акции, социальные проекты (1 балл)		
			Групповые и индивидуальные проекты по предмету (1 балл)		
3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1	Систематическое ведение мониторинга (1 балл)		
4.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	1	До 20 участников (0,5 балла)		
			Свыше 20 участников (1 балл)		
5.	Участие в коллективных педагогических проектах	1	Выпуск предметных стенгазет, проведение викторин, конкурсов, конференций (1 балл)		
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, музеев, рекреаций школы)	1	Оформление (обновление) кабинетов, музеев, рекреаций лицея (1 балл)		
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	1	Отсутствие жалоб от родителей (0,5 балла)		
			Посещение родительских собраний в классах учителем – предметником (0,5 балла)		
8.	Работа с детьми из семей с тяжёлой жизненной ситуацией	2	Работа с семьями по предупреждению асоциального поведения обучающихся (беседы с родителями, аналитические справки) (1 балл)		
			Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие, группа риска, пропустившими занятия по болезни) в соответствии с графиком консультаций (1 балл)		
9.	Исполнительская дисциплина	0,5	Присутствие на совещаниях, заседаниях, педагогических советах (0,5 балла)		
	Итого баллов:	20			

Подпись учителя _____ / _____

Результаты деятельности рассмотрены на методическом объединении учителей _____

Руководитель ШМО _____ / _____

Решением комиссии утверждено _____ баллов

Председатель комиссии _____