


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель комитета образования
администрации муниципального
образования Тосненский район
Ленинградской области


В.М. Запорожская

«СОГЛАСОВАНО»

Первичная профсоюзная организация
МБОУ «СОШ №2 г.Никольское»


Л.М. Шаркаева
« 31 » августа 20 20 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МБОУ «СОШ №2 г.Никольское»


Л.И. Менделуцева
Приказ № 148/пс - од
от « 31 » августа 20 20 г.

ПРИНЯТО

общим собранием трудового
коллектива,

протокол № 1
от « 31 » августа 20 20 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2 Г.НИКОЛЬСКОЕ»
ТОСНЕНСКОГО РАЙОНА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

г. Никольское
2020 год

1. Общие положения, используемые понятия, термины и сокращения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г.Никольское» разработано на основании решения совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23.06.2020 № 63 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью регулирования отношений работодателя и работников общеобразовательного учреждения, связанных с оплатой труда работников и стимулирования его результативности, развития самостоятельности общеобразовательного учреждения и качества предоставляемых им услуг.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины, понятия и сокращения:

- *положение* - Положение об оплате и стимулировании труда работников;
- *общеобразовательное учреждение* - МБОУ «СОШ №2 г.Никольское»;
- *руководитель общеобразовательного учреждения* - директор школы;
- *заместители руководителя общеобразовательного учреждения* - заместители директора школы по учебно-воспитательной, воспитательной, хозяйственной работе, а также заместитель директора школы по безопасности;
- *работники* - работники общеобразовательного учреждения (включая педагогических работников);
- *расчетная величина* – показатель, установленный решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- *квалификационные уровни* - уровни оплаты труда работников в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы;
- *межуровневые коэффициенты* - соотношение между должностными окладами, соответствующими определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной;
- *компенсационные выплаты* - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работами с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время и т.п.);
- *стимулирующие выплаты* - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки;
- *персональные надбавки к должностному окладу* - выплаты за квалификационную категорию, за почетное звание и т.п.;
- *коэффициент масштаба управления общеобразовательным учреждением* - показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением;
- *уполномоченный орган* – орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования, которому подведомственно (подчинено) общеобразовательное учреждение (Комитет образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области);

- СДО - средний должностной оклад;
- ПКГ - профессиональная квалификационная группа.

Прочие термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.4. Настоящее Положение устанавливает, что заработная плата работников (включая руководителя общеобразовательного учреждения и его заместителей) включает в себя:

- должностной оклад (оклад, ставку заработной платы для педагогических работников);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.5. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников (в том числе, межуровневые коэффициенты для определения размеров должностных окладов работников, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

- порядок установления должностных окладов руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (в том числе, перечень должностей работников общеобразовательного учреждения, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения и показатели для отнесения общеобразовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя);

- размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам общеобразовательного учреждения;

- виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам (в том числе, персональных надбавок к должностному окладу работников (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников)) за исключением руководителя общеобразовательного учреждения;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

- отдельные вопросы оплаты труда в общеобразовательном учреждении (в том числе, особенности тарификации и форму тарификационного списка педагогических работников общеобразовательного учреждения).

2. Порядок назначения должностных окладов работникам общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

2.1. Должностной оклад работника общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) зависит от:

- расчетной величины;
- квалификационного уровня.

2.2. Размер расчетной величины пересматривается советом депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области не реже одного раза в год с учетом выполнения следующего условия: должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников) первого квалификационного уровня не может быть ниже размера региональной минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

2.3. Квалификационный уровень - уровень оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) в зависимости от квалификации и сложности выполняемой работы.

2.4. Соотношение между должностными окладами работников общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), соответствующими определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной устанавливается с помощью межуровневых коэффициентов.

2.5. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов работников общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) по общеотраслевым профессиям рабочих:

| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Межуровневые коэффициенты |
|---|---|---------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,05 |

2.6. Межуровневые коэффициенты для определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) по должностям работников образования

| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Межуровневые коэффициенты | |
|---|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | | Среднее профессиональное образование | Высшее профессиональное образование |
| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| | секретарь учебной части, ассистент (помощник) | 1,25 | 1,25 |
| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей педагогических работников | | | |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; социальный педагог | 1,5 | 1,8 |
| 3 квалификационный уровень | педагог-психолог | 1,6 | 1,9 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог, тьютор | 1,7 | 2,0 |

2.7. Межуровневые коэффициенты для определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) по общеотраслевым должностям специалистов и служащих:

| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Межуровневые коэффициенты |
|---|--|---------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Общеотраслевые профессии служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | секретарь | 1,20 |
| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Общеотраслевые профессии служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | лаборант | 1,30 |
| 3 квалификационный уровень | библиотекарь в учреждении образования | 1,70 |
| 5 квалификационный уровень | заведующий библиотекой учреждения образования | 1,90 |
| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Общеотраслевые профессии служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 1,95 |

2.8. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

2.9. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой работником общеобразовательного учреждения в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.10. Порядок присвоения работникам квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3. Порядок назначения должностных окладов руководителю общеобразовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру

3.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от:

- масштаба управления;
- среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им общеобразовательного учреждения (далее - СДО).

3.2. Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения штатному расписанию.

3.3. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.4. При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.5. Перечень должностей работников общеобразовательного учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения:

- учитель;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- тьютор.
- ассистент (помощник)

3.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом комитета образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по состоянию на 01 января либо 01 сентября текущего года.

3.7. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности общеобразовательного учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения.

3.8. Объемным показателем, характеризующим масштаб управления общеобразовательным учреждением и определяющим группу по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения, является контингент обучающихся (по списочному составу на начало учебного года).

3.8.1. Группы по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения:

| | I-я группа | II-я группа | III-я группа | IV-я группа | V-я группа | VI-я группа |
|-------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Контингент обучающихся (чел.) | - | свыше 800 | до 800 | до 400 | до 200 | до 100 |

3.8.2. Коэффициент, выраженный в количестве средних должностных окладов работников, относимых к основному персоналу (СДО), применяемый для расчета должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

| | I-я группа | II-я группа | III-я группа | IV-я группа | V-я группа | VI-я группа |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Коэффициент масштаба управления | 3,0 | 2,75 | 2,5 | 2,25 | 2 | 1,75 |

3.9. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения (СДО), на коэффициент масштаба управления общеобразовательным учреждением.

3.10. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 90% от должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

3.11. Должностной оклад главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 80% от должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

3.12. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

3.13. Руководителю общеобразовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру при наличии оснований устанавливаются компенсационные выплаты и персональные надбавки к исчисленным в соответствии с п.3.1-3.11 настоящего Положения должностным окладам.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам общеобразовательного учреждения

4.1. Отдельным категориям работников общеобразовательного учреждения, включая руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, при наличии оснований, устанавливаются компенсационные выплаты.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

4.3. Повышение оплаты труда в виде установления компенсационных выплат производится за:

- работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работу с особыми условиями труда;
- работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях.

4.4. Конкретные размеры компенсационных выплат определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказом по общеобразовательному учреждению с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.5. По результатам аттестации рабочих мест приказом по общеобразовательному учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников общеобразовательного учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием размера компенсационной выплаты. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.6. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливается обязательная компенсационная выплата за работу с особыми условиями труда в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы) при:

- индивидуальном обучении на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения (за время непосредственной работы с указанным контингентом);

– работе в специальном коррекционном классе (группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности на основании медицинского заключения (за время непосредственной работы с указанным контингентом).

4.7. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие обязательные компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– за выполнение функций классного руководителя (в расчёте на класс) - в размере 5000 руб.00 коп. к должностному окладу (ставке заработной платы);

– за выполнение функций классного руководителя за счёт межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта РФ) - в размере 5000 руб.00 коп. к должностному окладу (ставке заработной платы);

– за проверку письменных работ обучающихся (по русскому и родному языку, математике) учителям 1-4-х классов - в размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы);

– за проверку письменных работ, обучающихся по русскому языку и родному языку учителям 5-11-х классов - в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);

– за проверку письменных работ, обучающихся по математике учителям 5-11-х классов - в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

– за проверку письменных работ, обучающихся по иностранному языку и черчению учителям 2-11-х классов - в размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.7.1. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 5000 руб. 00 коп. к должностному окладу (ставке заработной платы) может устанавливаться педагогическому работнику при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности, - 25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

4.7.2. Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве педагогических работников в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

4.7.3. Компенсационная выплата учителям за проверку письменных работ обучающихся производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в п.4.7. Размер выплаты рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то компенсационная выплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

4.8. Размер компенсационной выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. При работе в ночное время работникам общеобразовательного учреждения устанавливается обязательная компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

4.9.1. Размеры компенсационной выплаты за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

4.9.2. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.10. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится обязательная компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.11. При сверхурочной работе осуществляется компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в пределах установленного общеобразовательному учреждению фонда оплаты труда и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.12. В соответствии с действующим Постановлением Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) от 02 апреля 1954 года №233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях», в случае привлечения работника к дежурству по учреждению в выходные и праздничные дни, компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, не производится. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются работнику предоставлением отгула в течение ближайших 10 рабочих дней.

4.12.1. Под дежурством работника, компенсируемым предоставлением отгула, понимается нахождение работника в учреждении по распоряжению руководителя в выходные или праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного решения возникающих неотложных вопросов, не относящихся к производственной деятельности организации (без возложения должностных обязанностей сторожей, осуществления пропускного режима в учреждении, приема почты и т.д.).

4.12.2. К дежурствам по учреждению работники привлекаются не чаще одного раза в месяц.

4.13. В соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 года, в установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения)

5.1. С целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- персональные надбавки к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников;
- премиальные выплаты по итогам работы за период;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

– профессиональная стимулирующая надбавка (за непрерывный стаж работы и т.д.)

Кроме того, к стимулирующим выплатам работникам общеобразовательного учреждения относятся:

- премиальные выплаты в связи с юбилеем;
- премии к праздничным датам;
- выплаты в виде материальной помощи;
- премиальные выплаты по итогам работы за период.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам производятся, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, за напряженность, высокое качество и результативность работы.

5.3. В исключительных случаях, по решению руководителя общеобразовательного учреждения, с учетом мнения комиссии по тарификации и установлению стимулирующих выплат работникам, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда допускается установление ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам в виде персональных надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ведение преподавательской деятельности в классах с ненормативной наполняемостью при делении их на группы с целью качественного преподавания:

- отдельных предметов при реализации концепции предпрофильного и профильного обучения;
- информатики и ИКТ, иностранного языка, технологии;
- основ религиозных культур и светской этики.

5.4. Фонд стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения формируется за счет:

- стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, порядок формирования которой определяется в разделе 6 настоящего Положения;
- текущей экономии по фонду заработной платы и экономии по фонду заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности общеобразовательного учреждения.

Кроме того, источниками средств, для стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения могут служить:

- привлеченные внебюджетные средства;
- средства, выделяемые из бюджетов различного уровня, с целью увеличения заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений за счет ее стимулирующей части.

5.5. Порядок и показатели установления персональных надбавок к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников общеобразовательного учреждения:

5.5.1. Персональные надбавки к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников на определенный период.

5.5.2. Персональные надбавки к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) устанавливаются работникам общеобразовательного учреждения на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения комиссии по тарификации и стимулированию труда работников и в соответствии с настоящим порядком.

5.5.3. В число лиц, которым могут быть установлены персональные надбавки к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) в соответствии с настоящим Положением, входят все штатные работники общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения), включая совместителей.

5.5.4. Показатели для установления персональных надбавок к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работникам:

| № п/п | Наименование показателя | % персональной надбавки | Должность, по которой может быть установлена персональная надбавка | Период, на который устанавливается персональная надбавка | Примечания |
|-------|--|-------------------------|--|--|--|
| 1 | За заведование предметным кабинетом (учебной мастерской, спортивным залом) повышенной материальной ответственности | до 10% | педагогический работник | год | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам, осуществляющим заведование кабинетами (химии, физики, информатики, биологии), спортивными залами, учебными мастерскими. |
| 2 | <u>За наличие почетного звания, учёной степени:</u> | | педагогический работник | год | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально количеству занимаемых штатных единиц, при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию (почетные звания в области образования, учёная степень). При наличии у ра- |

| | | | | | |
|---|---|-----|-------------------------|-------------------|--|
| | «Народный» «Заслуженный» | 30% | | | ботника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника. Назначение и изменение размера персональной надбавки производится со дня присвоения почетного звания, учёной степени |
| | «Почетный учитель Ленинградской области» | 20% | | | |
| | «Кандидат наук» | 7% | | | |
| | «Доктор наук» | 15% | | | |
| 3 | <u>За наличие квалификационной категории:</u> | | педагогический работник | на время действия | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально количеству занимаемых штатных единиц. Назначение и изменение размера персональной надбавки производится со дня принятия решения аттестационной комиссии и до истечения срока действия квалификационной категории. |
| | высшая квалификационная категория | 30% | | | |
| | первая квалификационная категория | 20% | | | |
| 4 | <u>За проверку письменных работ обучающихся по:</u> | | учитель | год | Оплата производится пропорционально нагрузке, от должностного оклада (ставки заработной платы) по предметам, не предусматривающим соответствующей компенсационной выплаты. |
| | физике, химии, биологии, географии, истории, литературе; | 7% | | | |
| | информатике и ИКТ, ОБЖ, экологии, обществознанию, праву, МХК, природоведению, естествознанию, астрономии. | 5% | | | |
| 5 | <u>За осуществление инклюзивного обучения детей с ограниченными возможностями</u> | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--------|-------------------|-----|--|
| | <u>здоровья (ОВЗ)</u> | | | | |
| | <u>учителями начальной школы:</u> | | | | |
| | Математика | 0,8% | | | |
| | Русский язык (письмо) | 0,7% | | | |
| | Окружающий мир | 0,6% | | | |
| | Литературное чтение | 0,5% | | | |
| | ОРКСЭ | 0,2% | | | |
| | ИЗО | 0,3% | | | |
| | Технология | 0,2% | | | |
| | <u>учителям-предметникам:</u> | | | | |
| | Математика | 1,2% | | | |
| | Физика | 1,1% | | | |
| | Химия | 1,1% | | | |
| | Геометрия | 1,0% | | | |
| | Алгебра | 0,9% | | | |
| | Русский язык | 0,9% | | | |
| | Иностранный язык | 0,8% | | | |
| | Биология | 0,7% | | | |
| | Природоведение (введ. в естествознание) | 0,7% | | | |
| | История | 0,7% | | | |
| | Информатика и ИКТ | 0,7% | | | |
| | Литература | 0,6% | | | |
| | Обществознание (вкл.экономику и право) | 0,6% | | | |
| | Астрономия | 0,5% | | | |
| | МХК | 0,5% | | | |
| | Черчение | 0,5% | | | |
| | География | 0,5% | | | |
| | Экология | 0,5% | | | |
| | ИЗО | 0,3% | | | |
| | Технология | 0,2% | | | |
| | Физическая культура | 0,2% | | | |
| | ОБЖ | 0,2% | | | |
| | Музыка | 0,2% | | | |
| | ОДНКНР | 0,2% | | | |
| | учитель | | | год | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) за каждого инклюзивно обучающегося с ОВЗ (на основании предоставленных родителями (законными представителями) обучающихся заключений ПМПК) по предмету, в зависимости от его сложности. |
| 6 | За интенсивность и напряженность труда (временные переработки, составление документации, не входящей в круг основных обязанностей) | | | | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества занимаемых штатных единиц и наличия / отсутствия педагогической нагрузки. |
| | <u>Для работников, занимающих 1 штатную единицу:</u> | | | | |
| | при отсутствии педагогической нагрузки | до 50% | главный бухгалтер | год | |

| | | | | | | |
|---|---|--------|---|-----------------------|--|--|
| | при отсутствии педагогической нагрузки | до 20% | социальный педагог | | | |
| | при отсутствии педагогической нагрузки | до 25% | заместитель директора, бухгалтер | | | |
| | при педагогической нагрузке до 9 часов в неделю | до 15% | | | | |
| | при педагогической нагрузке более 9 часов в неделю | до 5% | | | | |
| | <u>Для работников, занимающих 0,5 штатных единиц:</u> | | главный бухгалтер, социальный педагог, заместитель директора, бухгалтер | | | |
| | при отсутствии педагогической нагрузки | до 50% | | | | |
| | при педагогической нагрузке до 18 часов в неделю | до 30% | | | | |
| | при педагогической нагрузке более 18 часов в неделю | до 10% | | | | |
| 7 | За выполнение обязанностей секретаря совещаний при директоре | до 5% | заместитель директора | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от занимаемой должности. | |
| | | до 10% | секретарь | | | |
| 8 | За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, производственных совещаний и общих собраний трудового коллектива | до 5% | заместитель директора | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от занимаемой должности. | |
| | | до 10% | педагогический работник | | | |
| 9 | <u>Руководство работой методического объединения учителей школы</u> | | учитель | на период руководства | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от недельной педагогической нагрузки. | |
| | при педагогической нагрузке до 9 часов в неделю | до 50% | | | | |
| | при педагогической нагрузке от 10 до 18 часов в неделю | до 35% | | | | |
| | при педагогической нагрузке от 19 часов в неделю | до 20% | | | | |

| | | | | | |
|----|---|---------|---|----------------------|--|
| 10 | За организацию внеклассной работы с обучающимися по физической культуре | до 20% | учитель | год | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) (в соответствии с предоставленным планом и отчетом о его выполнении). |
| 11 | За выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации (при условии, что профсоюз представляет интересы всех работников учреждения, т.е. если он объединяет более половины работников учреждения) | до 10% | работник ОУ | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы). |
| 12 | Выполнение обязанностей ответственного за архив школьной документации | до 10% | работник ОУ | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы). |
| 13 | За сложность уборки отдельных помещений (при включении в зону обслуживания туалетных комнат, душевых и т.п.) | до 10% | уборщик служебных помещений | год | Оплата производится от должностного оклада. |
| 14 | Выполнение обязанностей по администрированию официального сайта общеобразовательного учреждения | до 15% | работник ОУ | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы). |
| 15 | Выполнение обязанностей администратора школьной локальной компьютерной сети | до 25% | работник ОУ | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы). |
| 16 | <p>- Работа контрактного управляющего, работа с контрактами, работа на сайте «BUS GOV» и др. финансовые сайты</p> <p>- Сопровождение классных руководителей, социального педагога, психолога при выходе в адрес проживания обучающихся.</p> <p>- Подготовка Муниципального задания, организация</p> | до 300% | Сотрудникам, если не входит в круг обязанностей, либо при расширении обязанностей | на период выполнения | Оплата производится от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от занимаемой должности. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>работы по финансовой грамотности, работа в ФИС ФРДО, и другая отчетная документация федерального регионального и районного значения.</p> <p>- Установка программного обеспечения на компьютерную технику.</p> <p>- За работу диспетчера учебного процесса (расписание, табель, приказы по личному составу)</p> <p>-Обеспечение технической поддержки: при проведении ВПР, ДКР, РВП, ЕГЭ, ГВЭ, анкетирования, тестирований и других мероприятий в онлайн; при проведении школьных мероприятий с использованием акустических систем, радиомикрофонов, подвесных микрофонов, микшеров, сценического освещения;</p> <p>-Обеспечение бесперебойной, безопасной работы локальной сети Интернет; проведение IP-адресации; распределение доступа; создание доменных имён и почтовых ящиков.</p> <p>- Организация ученического самоуправления, детской общественной организации, организация работы Совета школы и др.</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>-Выполнение работ по приобретению, обслуживанию, ремонту, наладки, настройки и усовершенствованию технических средств (копировальные аппараты, принтеры, сканеры, компьютеры, сетевое оборудование, видеокамеры, веб-камеры, мультимедийные проекторы, интерактивные доски); регулировка блок-поста, арочных металлодетекторов и других периферийных устройства, пополнение расходных материалов.</p> <p>- Организация детей при проведении анкетирования, тестирований, медосмотров учащихся и сотрудников.</p> <p>-Ответственному за ГИС СОЛО</p> <p>-Ответственному за организацию методической работы в школе</p> <p>-Ведение и обработка фото и видео- фиксации мероприятий</p> <p>-За интенсивность и напряженность труда (осуществление работ по организационно-техническому обслуживанию работников общеобразовательного учреждения, ведение трудовых, санитарных книжек и пенсионных дел)</p> <p>-Просмотр записей видеонаблюдения школьных помещений, нарезка видео по запросу родителей</p> | | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|----|---|--------|---|----------------------|-------------------------------------|
| | <p>(законных представителей), учителей.</p> <p>-Выполнение обязанностей ответственного за внутришкольную организацию питания обучающихся</p> <p>- Обеспечение сопровождения обучающихся к месту проведения экзаменов, конкурсов, соревнований.</p> <p>-За расширение зоны обслуживания</p> <p>- Ежедневное патрулирование коридоров, раздевалок для мальчиков, мужских туалетов в учебное время, с целью выявления детей, нарушающих правопорядок в школе.</p> <p>- Участие в рейдах в вечернее время по выявлению учащихся, находящихся на улице в позднее время без сопровождения взрослых.</p> <p>- Организация антикоррупционной деятельности в ОО.</p> <p>- За превышение нормы по количеству обучающихся с ОВЗ из расчета на одну штатную единицу, при проведении коррекционно-развивающих занятий (более 12 человек)</p> | | | | |
| 17 | За интенсивность работы с фондом | до 50% | учитель-логопед заведующий библиотекой | на период выполнения | Оплата производится от должностного |

| | | | | | |
|----|---|-----------------------|--------------|----------|--|
| | учебных пособий школы (в том числе, в период их массовой выдачи и сдачи), осуществление образовательной деятельности на базе библиотеки | | | | оклада (ставки заработной платы) пропорционально количеству занимаемых штатных единиц. |
| 18 | Профессиональная стимулирующая надбавка (за непрерывный стаж работы и т.д.) | 5% от базового оклада | работники ОО | на 1 год | Оплата производится по основной должности и фактической нагрузке. |

5.5.5. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для работников ОО):

| № п/п | Наименование показателя | Условия | Персональная надбавка (руб.) |
|-------|---|---|---|
| 1. | Олимпиады, конкурсы, спортивные соревнования (очно) | Победители: Городской Районный Областной Призеры: Городской Районный Областной | 2000 5000 7000 500 1000 1500 |
| 2. | Всероссийские, международные интернет-олимпиады, интернет-конкурсы (наличие победителей, призёров) | Победитель Призёр | 1000 500 |
| 3. | Конкурсы для учителей: «Учитель года», «Классная самая классная», «Самый лучший кабинет» районного значения | 1 место 2 место 3 место | 10000 7000 5000 |
| 4. | Конкурсы для учителей: «Учитель года», «Классная самая классная», «Самый лучший кабинет» школьного уровня | Победители Призеры Лауреаты | 5000 3000 1500 |
| 5. | Конкурсы, соревнования школьного уровня | Победители Призеры | 1000 500 |
| 6. | Личное участие в школьных, районных мероприятиях | | 1000 |
| 7. | Подготовка общешкольного мероприятия | | 1000 |
| 8. | Проведение ДКР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и др. проверочные работы районного, регионального и федерального значения; | Если привлечены в нерабочее время | 250 р/ч |
| 9. | Проверка ДКР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и др. проверочные работы районного, регионального и федерального значения; за работу с трудовыми бригадами: май, сентябрь | Если привлечены в нерабочее время | 250 р/ч |
| 10. | Поездки - сопровождение детей при производственной необходимости. В будни, если не в рамках рабочего времени. | Госно в выходные Госно в будни СПб в выходные СПб в будни | 1000 500 1500 1000 |
| 11. | Уровень удовлетворения преподаванием | Дети: свыше 60% | 1500 |

| | | | |
|-----|---|--|------------|
| | | Родители: свыше 60% | 1500 |
| | | Дети+родители свыше 80% | 3000 |
| 12. | Учителям за работу с практикантами | В месяц | 1000 |
| 13. | Сотрудникам за работу с учебниками | Сентябрь, май | по 1000 |
| 14. | Работа с документами к лагерю, к трудовым бригадам, если это не входит в прямые обязанности | В месяц | 1000 |
| 15. | Работа в электронном журнале, электронном дневнике | При полном заполнении в переходный период | 1000 |
| 16. | Организация питания школьников | 50% от 70% | 200 500 |
| 17. | Ремонтные работы, общественные поручения, дополнительно убираемая площадь помещений и школьной территории | По ходатайству заместителей директора, учитывая объем и сложность | от 500 |
| 18. | Ко Дню учителя, к Новому году, к юбилейным датам каждому члену ОО | При наличии денежных средств | 1000 |
| 19. | Работа с учащимися по очно - заочной форме обучения | Оплата за фактически отработанные часы в соответствии с тарификацией | |
| 20. | Работа с детьми, находящимися на семейном обучении | Оплата за фактически отработанные часы в соответствии с тарификацией | |

5.6. Порядок, условия и показатели премирования работников общеобразовательного учреждения по итогам работы за период:

5.6.1. Премияльные выплаты производятся работникам общеобразовательного учреждения на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения с учётом мнения комиссии по тарификации и стимулированию труда работников и в соответствии с настоящим порядком определения размера премии.

5.6.2. В число лиц, которым могут быть осуществлены премияльные выплаты в соответствии с настоящим Положением, входят все штатные работники общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения), включая совместителей.

5.6.3. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

5.6.4. Предложения по количественным показателям для осуществления премияльных выплат представляются администрацией общеобразовательного учреждения комиссии по тарификации и установлению стимулирующих выплат. После обсуждения итогов деятельности работников общеобразовательного учреждения за премируемый период, члены комиссии по тарификации и установлению стимулирующих выплат, вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей для осуществления премияльных выплат.

5.6.5. Основным условием для премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками общеобразовательного учреждения, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

5.6.6. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания.

5.6.7. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава общеобразовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник общеобразовательного учреждения получил взыскания в течение учебного года. В этом случае работник общеобразовательного учреждения исключается из числа премируемых по итогам работы в должности за тот период, в котором на него было наложено взыскание.

5.6.8. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премиальных выплат работнику общеобразовательного учреждения за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

5.6.9. Критерии и соответствующие им показатели для установления премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) формируются советом общеобразовательного учреждения и/или выборным представительным органом из числа работников общеобразовательного учреждения, совместно с административным советом.

5.6.10. Критерии и соответствующие им показатели для установления премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) выражаются количественно в коэффициентах премирования по всем должностям работников общеобразовательного учреждения в соответствии со штатным расписанием.

5.6.11. Максимальное значение коэффициента премирования по каждой должности составляет 1,0, а минимальное значение – 0,0.

5.6.12. Каждому коэффициенту премирования соответствует определенные критерии оценки, а также субъект и объект оценки:

| Субъект оценки | Директор школы | Заместитель директора по УВР (нач.шк) | Заместитель директора по УВР (ст.шк.) | Заместитель директора по ВР | Заместитель директора по ХР | Заместитель директора по безопасности | Главный бухгалтер | Социальный педагог | Педагог-психолог | Руководитель методического объединения |
|--|----------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------|------------------|--|
| Объект оценки | | | | | | | | | | |
| Заместитель директора по УВР | 1,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Заместитель директора по ВР | 1,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Заместитель директора по ХР | 1,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Заместитель директора по безопасности | 1,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Главный бухгалтер | 1,0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Бухгалтер | 0,2 | - | - | - | 0,1 | 0,1 | 0,6 | - | - | - |
| Заведующий библиотекой | 0,5 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Библиотекарь | 0,5 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Социальный педагог | 0,2 | - | 0,1 | 0,5 | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Педагог-психолог | 0,2 | - | 0,1 | 0,5 | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Преподаватель-организатор ОБЖ | 0,2 | - | 0,1 | 0,5 | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Учитель (нач.школа) | - | 0,5 | - | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | 0,3 |
| Тьютор | - | 0,8 | - | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Учитель (ст.школа) | - | - | 0,5 | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | 0,3 |
| Педагог дополнительного образования | - | - | - | 0,5 | - | - | - | 0,2 | - | 0,3 |
| Классный руководитель | - | - | - | 0,5 | - | - | - | 0,1 | 0,1 | 0,3 |
| Секретарь | 0,8 | - | - | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Ассистент (помощник) | - | 0,8 | - | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | - |
| Уборщик служебных помещений | - | - | - | - | 0,9 | 0,1 | - | - | - | - |
| Сторож | - | - | - | - | 0,6 | 0,4 | - | - | - | - |
| Лаборант | - | - | 0,2 | - | 0,5 | 0,3 | - | - | - | - |
| Гардеробщик | - | - | - | - | 0,7 | 0,3 | - | - | - | - |
| Учитель-логопед | 0,2 | - | - | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | 0,6 |
| Учитель-дефектолог | 0,2 | - | - | - | 0,1 | 0,1 | - | - | - | 0,6 |
| Рабочий по ремонту и обслуживанию здания | - | - | - | - | 0,9 | 0,1 | - | - | - | - |
| Дворник | - | - | - | - | 0,9 | 0,1 | - | - | - | - |

5.6.13. Объекты, субъекты и критерии оценки, а также соответствующие им показатели и коэффициенты для установления премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения по итогам работ за период (Таблица 1- Таблица 25):

Таблица 1

| Объект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе | |
|---------------------------------------|---|--|--------------------------|
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 1,0 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество и общедоступность общего образования в ОУ | Общие показатели успеваемости и качества знаний обучающихся по школе не ниже соответствующих средних показателей по муниципальному району | 0,1 |
| | | Сохранность контингента, отсутствие в ОУ отчисленных обучающихся без уважительной причины, обучающихся, оставленных на повторное обучение и обучающихся, не допущенных к государственной итоговой аттестации или не получивших документ об уровне образования по результатам государственной итоговой аттестации | |
| | | Вариативность и качество организации альтернативных форм получения общего образования обучающимися (обучение в форме экстерната, обучение по индивидуальным образовательным маршрутам, индивидуальное обучение на дому обучающихся с ОВЗ по медицинским показаниям, дистанционное обучение) | |
| 2 | Участие в методической работе и качество ее организации в ОУ | Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, своевременность и качество подготовки аттестационной документации | до 0,3 |
| | | Наличие собственных публикаций (печатных или размещенных на соответствующих тематических сайтах) по управленческой проблематике | |
| | | Высокий уровень подготовки и проведения тематических педагогических и методических советов ОУ (в соответствии с методической темой ОУ), отдельных тематических выступлений перед непрофессиональной аудиторией | |
| | | Качество работы заместителя директора по оказанию методической помощи молодым специалистам и вновь принятым педагогическим работникам в рамках системы наставничества | |
| | | Оказание методической помощи педагогическим работникам при их участии в различного рода конкурсах профессионального мастерства, конференциях и т.п. | |
| | | Организация проведения мероприятий (семинаров, совещаний, конференций и т. п.) различного уровня на базе общеобразовательного учреждения | |
| 3 | Участие в инновационно-экспериментальной деятельности и качество ее | Активное участие заместителя директора в разработке и управлении реализацией программы развития общеобразовательного учреждения | 0,1 |
| | | Активное участие заместителя директора в управлении и документарном сопровождении реализации | |

| | | | |
|---|---|---|--------|
| | организации в ОУ | муниципальных, региональных и всероссийских инновационно - экспериментальных проектов и программ в общеобразовательном учреждении | |
| | | Участие заместителя директора в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с информацией о самостоятельном (собственном) исследовании в области управления качеством образования | |
| 4 | Качество составления текущей распорядительной и планово - отчетной документации, исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное составление текущей планово - отчетной документации, проектов приказов по курируемому направлению Качественное выполнение заместителем директора утвержденного плана внутришкольного контроля по курируемому направлению Вариативность, систематичность и качество проведения различных мониторингов, в том числе в рамках утвержденной внутришкольной системы оценки качества образования, по курируемому направлению Отсутствие незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, выполнению функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, не требующих документарного оформления | 0,1 |
| 5 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора Качественная организация замещения уроков временно отсутствующих учителей Активное участие в работе творческой группы (в том числе по разработке новых локальных нормативно - правовых актов, положений и т.п.) Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | до 0,2 |
| 6 | Внешняя оценка качества управленческой деятельности | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности заместителя директора Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя директора | 0,1 |
| 7 | Использование современных информационно - коммуникационных технологий в управленческой деятельности | Своевременное и качественное ведение электронного мониторинга различного уровня (в том числе мониторингов, проводимых органами, осуществляющими управление в сфере образования, в рамках процедур оценки качества образования и реализации комплексного проекта модернизации образования) по курируемым направлениям Систематическое использование современных ИКТ технологий при проведении педагогических и методических советов ОУ, производственных совещаний, совещаний при директоре и заместителе директора Качественная работа заместителя директора в единой информационной среде ОУ (электронный дневник, электронный журнал, сайт школы и т. п.) при составлении отчетов, публикации официальных документов и т.п. | 0,1 |

| | |
|---|------------|
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | 1,0 |
|---|------------|

Таблица 2

| Объект оценки | | заместитель директора по воспитательной работе | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 1,0 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Обеспечение доступности получения качественного дополнительного образования и воспитания обучающихся | Сохранность контингента воспитанников дополнительного образования в течение учебного года | 0,1 |
| | | Вариативность и качество организации альтернативных форм внеклассной и внешкольной работы (ученические конференции, семинары, лектории, круглые столы, фестивали и т.п.) | |
| | | Вариативность, систематичность и качество взаимодействия с социальными партнерами ОУ | |
| | | Эффективная организация деятельности органов ученического самоуправления | |
| 2 | Участие в методической работе и качество ее организации в ОУ | Наличие собственных публикаций (печатных или размещенных на соответствующих тематических сайтах) по управленческой проблематике | до 0,4 |
| | | Высокий уровень подготовки и проведения тематических педагогических и методических советов ОУ, заседаний методического объединения классных руководителей (в соответствии с методической темой ОУ), отдельных тематических выступлений перед непрофессиональной аудиторией | |
| | | Качество работы заместителя директора по оказанию методической помощи молодым специалистам и вновь принятым педагогическим работникам в рамках системы наставничества | |
| | | Оказание методической помощи педагогическим работникам при их участии в различного рода конкурсах профессионального мастерства, конференциях и т.п. | |
| | | Организация проведения мероприятий (семинаров, совещаний, конференций и т.п.) различного уровня на базе общеобразовательного учреждения | |
| | | Представление собственного управленческого опыта в форме выступлений (на семинарах, конференциях, совещаниях и т.п.) | |
| 3 | Участие в инновационно - экспериментальной деятельности и качество ее организации в ОУ | Активное участие заместителя директора в разработке и управлении реализацией программы развития общеобразовательного учреждения | 0,1 |
| | | Активное участие заместителя директора в управлении и документарном сопровождении реализации муниципальных, региональных и всероссийских инновационно - экспериментальных проектов и программ в общеобразовательном учреждении | |
| | | Участие заместителя директора в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с информацией о самостоятельном (собственном) исследовании в области управления качеством образования | |
| 4 | Качество составления текущей | Своевременное и качественное составление текущей планово - отчетной документации, проектов приказов по курируемому направлению | 0,1 |

| | | | |
|---|---|---|------------|
| | распорядительной и планово - отчетной документации, исполнительская дисциплина | Качественное выполнение заместителем директора утвержденного плана внутришкольного контроля по курируемому направлению | |
| | | Вариативность, систематичность и качество проведения различных мониторингов, в том числе в рамках утвержденной внутришкольной системы оценки качества образования, по курируемому направлению | |
| | | Отсутствие незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, выполнению функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, не требующих документального оформления | |
| 5 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора | 0,1 |
| | | Активное участие в работе творческой группы (в том числе по разработке новых локальных нормативно - правовых актов, положений и т.п.) | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 6 | Внешняя оценка качества управленческой деятельности | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности заместителя директора | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя директора | |
| 7 | Использование современных информационно - коммуникационных технологий в управленческой деятельности | Своевременное и качественное ведение электронного мониторинга различного уровня (в том числе, мониторингов, проводимых органами, осуществляющими управление в сфере образования, в рамках процедур оценки качества образования и реализации комплексного проекта модернизации образования) по курируемым направлениям | 0,1 |
| | | Систематическое использование современных ИКТ технологий при проведении педагогических и методических советов ОУ, производственных совещаний, совещаний при директоре и заместителе директора | |
| | | Качественная работа заместителя директора в единой информационной среде ОУ (электронный дневник, электронный журнал, сайт школы и т. п.) при составлении отчетов, публикации официальных документов и т.п. | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 3

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| Объект оценки | заместитель директора по безопасности | | |
| Субъект оценки | директор школы | | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 1,0 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы над созданием условий для проведения | Систематичность, вариативность и качество работы заместителя директора при инструктировании работников ОУ по вопросам безопасности (в том числе, при организации поездок, экскурсий и т.п.) | до 0,6 |

| | | | |
|---|---|---|------------|
| | образовательного процесса, обеспечение комплексной безопасности ОУ | Качественное обеспечение комплексной безопасности ОУ в предпраздничные и праздничные дни, дни экстремальных погодных условий, организация дежурства администрации и т.д. | |
| | | Отсутствие травматизма обучающихся при проведении учебной, внеклассной и внешкольной работы | |
| | | Осуществление эффективного контроля за пропускным режимом во время учебного процесса | |
| | | Качество работы по организации безопасных условий оздоровительного летнего отдыха обучающихся на базе ОУ | |
| | | Высокий уровень организации безопасной деятельности ОУ при неблагоприятных санитарно – эпидемиологических условиях (карантин и т.п.) | |
| | | Высокий уровень организации обязательных медицинских осмотров работников ОУ | |
| | | Качественная организация и проведение плановых и внеплановых тренировочных эвакуаций участников образовательного процесса | |
| | | Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора | |
| | | Активное участие в работе творческой группы (в том числе по разработке новых локальных нормативно - правовых актов, положений и т.п.) | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | | | |
| 2 | Качество составления текущей распорядительной и планово - отчетной документации, исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное составление текущей планово - отчетной документации, проектов приказов по курируемому направлению | до 0,2 |
| | | Качественное выполнение заместителем директора по безопасности утвержденного плана внутришкольного контроля по курируемому направлению | |
| | | Отсутствие незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, выполнению функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, не требующих документального оформления | |
| 3 | Внешняя оценка качества управленческой деятельности | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности заместителя директора | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя директора | |
| 4 | Использование современных информационно - коммуникационных технологий в управленческой деятельности | Систематическое использование современных ИКТ технологий при проведении производственных совещаний, совещаний при директоре и заместителе директора по вопросам комплексной безопасности ОУ | 0,1 |
| | | Качественная работа заместителя директора в единой информационной среде ОУ (электронный дневник, электронный журнал, сайт школы и т.п.) при составлении отчетов, публикации официальных документов и т.п. | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 4

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 1,0 |
| № п/п | Критерий оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса, обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях ОУ, учет и сохранность материальных средств ОУ | Качественная подготовка и организация плановых ремонтных работ в ОУ | до 0,7 |
| | | Качественная работа по развитию учебно-материальной базы ОУ | |
| | | Качественная организация мероприятий по благоустройству и озеленению помещений школы и пришкольной территории | |
| | | Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей, сохранность материальных ценностей, проведение инвентаризации | |
| | | Обеспечение требований пожарной и электробезопасности | |
| | | Качественная организация выполнения требований по охране труда, отсутствие травматизма среди обучающихся и работников ОУ по причинам состояния материально-технической базы | |
| | | Организация своевременного и качественного устранения последствий технических неполадок в ОУ | |
| | | Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора | |
| | | Активное участие в работе творческой группы (в том числе по разработке новых локальных нормативно - правовых актов, положений и т.п.) | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | | | |
| 2 | Качество составления текущей распорядительной и планово - отчетной документации, исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное составление текущей планово - отчетной документации, проектов приказов по курируемому направлению | до 0,2 |
| | | Качественное выполнение заместителем директора по хозяйственной работе утвержденного плана внутришкольного контроля по курируемому направлению | |
| | | Отсутствие незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, выполнению функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, не требующих документального оформления | |
| 3 | Внешняя оценка качества управленческой деятельности | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности заместителя директора | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя директора | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 5

| | |
|-----------------------|-------------------|
| Объект оценки | главный бухгалтер |
| Субъект оценки | директор школы |

| Максимальный коэффициент премирования | | | 1,0 |
|---|---|--|---------------------------------|
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество организации и результативность финансово - хозяйственной деятельности в ОУ | Качественная разработка финансово - хозяйственной документации по общеобразовательному учреждению, в том числе составление плана ФХД, тарификационного списка и штатного расписания | до 0,4 |
| | | Качественный расчет и анализ выполнения установленных целевых индикаторов по стимулирующему фонду и приросту средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения не ниже средней по экономике региона) | |
| | | Своевременный учет и качественный анализ правильности расходования средств, поступивших на оплату договоров оказания возмездных услуг, коммунальных услуг, питания обучающихся, оказание дополнительных услуг, приобретения материальных средств и т.п. | |
| 2 | Внешняя оценка качества организации финансово-хозяйственной деятельности в ОУ | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательного учреждения по вопросу начисления заработной платы, удержаний из заработной платы, своевременности выдачи расчетных листков и подачи документов для начисления/перерасчета пенсий | до 0,2 |
| | | Отсутствие замечаний по результатам инспекционных проверок, связанных с финансовой деятельностью общеобразовательного учреждения | |
| 3 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | до 0,2 |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 4 | Использование современных информационно - коммуникационных технологий в управлении финансово-хозяйственной деятельностью ОУ | Своевременное и качественное ведение электронного мониторинга различного уровня (в том числе мониторингов, проводимых органами, осуществляющими управление в сфере образования, в рамках процедур оценки качества образования и реализации комплексного проекта модернизации образования) по финансовым направлениям | 0,1 |
| 5 | Качество организации финансово - экономического сопровождения методической и инновационно - экспериментальной деятельности ОУ | Качественная подготовка экономических расчетов для участия ОУ в конкурсах, реализации инновационно-экспериментальных проектов и программ | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 6

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | бухгалтер | |
| Субъект оценки | | главный бухгалтер | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,6 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество организации и результативность финансово - хозяйственной деятельности в ОУ | Качественная разработка финансово - хозяйственной документации по общеобразовательному учреждению, в том числе составление плана ФХД, тарификационного списка и штатного расписания | до 0,4 |
| | | Качественный расчет и анализ выполнения установленных целевых индикаторов по стимулирующему фонду и приросту средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения не ниже средней по экономике региона) | |
| | | Своевременный учет и качественный анализ правильности расходования средств, поступивших на оплату договоров оказания возмездных услуг, коммунальных услуг, питания обучающихся, оказание дополнительных услуг, приобретения материальных средств и т.п. | |
| | | Оперативная подача заявок на финансирование и документов на перемещение денежных средств | |
| 2 | Использование современных информационно - коммуникационных технологий в управлении финансово - хозяйственной деятельностью ОУ | Своевременное и качественное ведение электронного мониторинга различного уровня (в том числе мониторингов, проводимых органами, осуществляющими управление в сфере образования, в рамках процедур оценки качества образования и реализации комплексного проекта модернизации образования) по финансовым направлениям | 0,1 |
| 3 | Качество организации финансово - экономического сопровождения методической и инновационно - экспериментальной деятельности ОУ | Качественная подготовка экономических расчетов для участия ОУ в конкурсах, реализации инновационно-экспериментальных проектов и программ | 0,1 |
| Объект оценки | | бухгалтер | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Внешняя оценка качества организации финансово - хозяйственной деятельности в ОУ | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательного учреждения по вопросу начисления заработной платы, удержаний из заработной платы, своевременности выдачи расчетных листков и подачи документов для начисления/перерасчета пенсий | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по результатам инспекционных | |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| | | проверок, связанных с финансовой деятельностью общеобразовательного учреждения | |
| 2 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | 0,1 |
| Объект оценки | | бухгалтер | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина бухгалтера | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| Объект оценки | | бухгалтер | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 7

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | заведующий библиотекой | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы заведующего библиотекой с библиотечным фондом | Качественное и своевременное проведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми в ОУ программами, учет потребности в учебниках при формировании бланка заказов | до 0,3 |
| | | Обеспечение обновления библиотечного фонда через привлечение спонсорских возможностей | |
| | | Высокий уровень организации работы с библиотечным фондом (в том числе своевременное списание и т.п.), использование современных информационно - коммуникационных технологий в систематизации документации библиотеки | |
| 2 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина | Качественное оформление и своевременная сдача отчетной документации (мониторинговых исследований, справки, отчеты и т.п.) | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам | |

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------|
| | заведующего библиотекой | внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | |
| 3 | Внешняя оценка качества работы заведующего библиотекой | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности заведующего библиотекой | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заведующего библиотекой | |
| Объект оценки | | заведующий библиотекой | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (нач.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы заведующего библиотекой по организации учебно-воспитательного процесса на базе библиотеки | Организация учебно-воспитательной работы с обучающимися, родителями и др. участниками образовательного процесса на базе библиотеки, пропаганда чтения (библиотечные уроки), оформление тематических выставок | 0,1 |
| Объект оценки | | заведующий библиотекой | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (ст.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы заведующего библиотекой над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса Активное участие в работе творческой группы | 0,1 |
| Объект оценки | | заведующий библиотекой | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы заведующего библиотекой по организации учебно-воспитательного процесса на базе библиотеки | Высокий уровень организации взаимодействия классных руководителей и обучающихся с социальными партнерами (в том числе, с детскими библиотеками) | 0,1 |
| Объект оценки | | заведующий библиотекой | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина заведующего библиотекой | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| Объект оценки | | заведующий библиотекой | |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы заведующего библиотекой над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 8

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | секретарь | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,8 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество ведения документооборота общеобразовательного учреждения секретарем | Использование в работе современных информационно-коммуникационных технологий, оперативная работа с электронной почтой | до 0,3 |
| | | Качество исполнения служебных материалов (писем, запросов и т. п.), грамотное ведение дел по номенклатуре | |
| | | Качество ведения документации и соблюдение сроков ее исполнения, оперативность доведения информации (приказов, распоряжений) администрации до исполнителей | |
| 2 | Качество работы секретаря над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | до 0,2 |
| 3 | Исполнительская дисциплина секретаря | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 4 | Внешняя оценка качества работы секретаря | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности секретаря | до 0,2 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности секретаря | |
| Объект оценки | | секретарь | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина секретаря | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | секретарь | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы секретаря над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 9

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | социальный педагог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Уровень профессиональной культуры социального педагога | Осуществление систематического и качественного взаимодействия между специалистами, учителями, родителями (законными представителями), общественностью | до 0,2 |
| | | Участие социального педагога в исследовательской (проектной), опытно – экспериментальной деятельности | |
| | | Результативность участия (наличие призовых мест) социального педагога в исследовательской (проектной), опытно – экспериментальной деятельности социального педагога | |
| | | Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры, не менее 20% | |
| | | Количество посещений на дому детей, охваченных всеми видами контроля, не менее 3 человек | |
| 2 | Качество деятельности социального педагога по защите прав ребенка | Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей), не менее 20% | 0,1 |
| | | Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов | |
| | | Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении, взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций, работа по патронажу опекаемых детей) | |
| 3 | Качество образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями | Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, консультирование (не менее 5 семей) | 0,1 |
| | | Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью, не менее 20% | |

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| | | Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время, организованными формами отдыха, не менее 20% | |
| 4 | Результативность участия социального педагога в методической и инновационной деятельности | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах | 0,1 |
| | | Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий | |
| | | Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | |
| | | Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив учащихся с девиантным поведением и детей социально незащищенных категорий | |
| Объект оценки | | социальный педагог | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина социального педагога | Качественное оформление и своевременная сдача отчетной документации (анализы мониторинговых исследований, справки, отчеты и т.п.) | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | |
| 2 | Внешняя оценка качества работы социального педагога | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности социального педагога | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности социального педагога | |
| Объект оценки | | социальный педагог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (ст.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы социального педагога над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | 0,1 |
| | | Активное участие в работе творческой группы | |
| Объект оценки | | социальный педагог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская | Отсутствие замечаний по выполнению | 0,1 |

| | | | |
|---|---|--|---------------------------------|
| | дисциплина социального педагога | инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | |
| Объект оценки | | социальный педагог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы социального педагога над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 10

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | педагог-психолог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество психодиагностическое сопровождения образовательного процесса | Востребованность услуг участниками образовательного процесса: – доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами, не менее 50% – доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами, не менее 50% – доля родителей, охваченных диагностическими процедурами, не менее 50% | 0,1 |
| | | Уровень взаимодействия педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения | |
| | | Количество обращений обучающихся за консультациями к специалисту, не менее 20% | |
| | | Участие педагога-психолога в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности | |
| 2 | Качество коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса | Обеспеченность образовательного процесса коррекционно - развивающими программами: – доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно - развивающими занятиями, не менее 50% – доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно - развивающими занятиями, не менее 50% | 0,1 |
| | | Результативность (наличие призовых мест) исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности педагога-психолога | |

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| 3 | Качество психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса | Сохранение и укрепление здоровья обучающихся: – эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – охват обучающихся профилактическими мероприятиями, не менее 50% | 0,1 |
| 4 | Качество деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся | Взаимодействие педагога - психолога с родителями обучающихся (не менее 5 семей) | 0,1 |
| 5 | Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах | 0,1 |
| | | Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий | |
| | | Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | |
| | | Участие педагога-психолога в методической и инновационной деятельности | |
| Объект оценки | | педагог-психолог | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество ведения школьной документации, и исполнительская дисциплина педагога - психолога | Качественное оформление и своевременная сдача отчётной документации (анализы мониторинговых исследований, справки, отчёты и т.п.) | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а также незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | |
| 2 | Внешняя оценка качества работы педагога-психолога | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности педагога-психолога | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности педагога-психолога | |
| Объект оценки | | педагог-психолог | |
| Субъект оценки | | руководитель ШМО служб сопровождения | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы педагога-психолога над созданием условий для проведения образовательного | Охват обучающихся психологической помощью, результативность коррекционно-развивающей работы в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк | 0,1 |
| | | Участие в работе ПМПк | |
| | | Информационно-коммуникативная связь с | |

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| | процесса | родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей). Информационно-коммуникативная связь со специалистами школы. Работа с молодыми педагогами. | |
| Объект оценки | | педагог-психолог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина педагога-психолога | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| Объект оценки | | педагог-психолог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы педагога-психолога над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 11

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| | Объект оценки | преподаватель-организатор ОБЖ | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы преподавателя - организатора по пропаганде основ безопасной жизнедеятельности | Проведение внеклассных занятий с обучающимися по вопросам основ безопасности жизнедеятельности с привлечением профильных учреждений и организаций (полиции, службы МЧС и т.п.) Пропаганда основ безопасности жизнедеятельности при проведении родительских собраний и других мероприятий, не предусмотренных учебным процессом | до 0,2 |
| 2 | Качество и результативность военно - патриотической работы преподавателя-организатора с обучающимися | Наличие командных призовых мест в военно-спортивных конкурсах и соревнованиях («Зарница» и т.п.) на муниципальном уровне Привлечение обучающихся для участия в мероприятиях, посвященных памятным датам (23 февраля, 9 мая и т.п.) Высокий уровень организации и проведения военно - полевых сборов с допризывной молодежью Эффективное взаимодействие с горвоенкоматом, своевременная постановка обучающихся на воинский учет | до 0,3 |

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | преподаватель-организатор ОБЖ | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина преподавателя - организатора | Качественное оформление и своевременная сдача отчётной документации (анализы мониторинговых исследований, справки, отчёты и т.п.) | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | |
| 2 | Внешняя оценка качества работы преподавателя-организатора | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности преподавателя-организатора | 0,1 |
| Объект оценки | | преподаватель-организатор ОБЖ | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (ст.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы преподавателя-организатора над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | 0,1 |
| | | Активное участие в работе творческой группы | |
| Объект оценки | | преподаватель-организатор ОБЖ | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина преподавателя-организатора | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| Объект оценки | | преподаватель-организатор ОБЖ | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы преподавателя-организатора над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 12

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | уборщик служебных помещений | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,9 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы уборщика служебных помещений над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественная уборка помещений, с использованием моющих и дезинфицирующих средств, содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПин | до 0,7 |
| | | Качественное выполнение наиболее сложных работ по уборке служебных помещений (мойка плафонов освещения, окон и т.п.) | |
| | | Качественное обеспечение условий подготовки к зимнему периоду на закрепленном участке и поддержание на соответствующем уровне | |
| | | Активное участие в подготовке ОУ к новому учебному году | |
| | | Оперативность устранения последствий технических неполадок на закрепленной территории (внеплановая уборка служебных помещений) | |
| | | Высокий уровень проведения генеральных уборок помещений (территории), работ по благоустройству и озеленению помещений (территории) | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 2 | Исполнительская дисциплина уборщика служебных помещений | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 3 | Внешняя оценка качества работы уборщика служебных помещений | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности уборщика служебных помещений | 0,1 |
| Объект оценки | | уборщик служебных помещений | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина уборщика служебных помещений | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 13

| | | | |
|--|------------------------|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | классный руководитель | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| 1 | Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя | Качественное ведение документации классного руководителя (план воспитательной работы класса на текущий учебный год, протоколы родительских собраний и заседаний родительского комитета, журнал (дневник) классного руководителя) | до 0,2 |
| | | Качественная работа по профилактике правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса | |
| | | Качественная работа по предупреждению пропусков занятий обучающихся без уважительных причин | |
| | | Участие обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. | |
| | | Результативность (наличие призовых мест) участия обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. | |
| | | Организация выездных экскурсий во внеурочное время | |
| | | Качественная организация общешкольных и классных родительских собраний | |
| | | Внедрение нестандартных форм проведения родительских собраний (круглый стол, тренинг, собрания с приглашением специалистов разных служб) | |
| | | Привлечение родителей обучающихся к организации и проведению совместных праздников семьи и школы | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя | |
| 2 | Активное участие классного руководителя в организации и проведении классом внеклассных мероприятий | Активное участие класса во всех школьных мероприятиях (конкурсах, праздниках, спортивных соревнованиях, субботниках и т.п.) | до 0,2 |
| | | Инициатива, организация и проведение классом школьного мероприятия | |
| | | Участие класса во внешкольных конкурсах при условии непосредственного вклада классного руководителя | |
| | | Наличие призовых мест класса во внешкольных конкурсах при условии непосредственного вклада классного руководителя | |
| 3 | Эффективность здоровьесберегающей деятельности классного руководителя | Вовлечение учащихся класса в занятия физкультурной и спортивной деятельностью с привлечением родителей в качестве активных участников мероприятия (веселые старты, спортивные игры и т.п.) | 0,1 |
| | | Организация пешеходных экскурсий, походов | |
| | | Организация посещения бассейна | |
| Объект оценки | | классный руководитель | |
| Субъект оценки | | руководитель методического объединения классных руководителей | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,3 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Позитивные результаты деятельности в качестве классного | Качественная организация дежурства по школе классным коллективом | 0,1 |
| | | Эффективная работа по обеспечению надлежащего вида обучающихся класса во время учебного | |

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| | руководителя | процесса (в т. ч. наличие сменной обуви) | |
| 2 | Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя | Участие классного руководителя в конкурсах профессионального мастерства («Классный, самый классный» и др.) | 0,1 |
| | | Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства | |
| | | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) | |
| | | Активное участие и результативность методической работы по воспитательной проблематике | |
| | | Проведение открытых классных часов, мастер-классов по воспитательной проблематике | |
| | | Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, программ по работе с классным коллективом | |
| 3 | Эффективность здоровьесберегающей деятельности классного руководителя | Охват обучающихся горячим питанием, не менее 25% | 0,1 |
| Объект оценки | | классный руководитель | |
| Субъект оценки | | социальный педагог | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Напряженность и эффективность работы классного руководителя в формируемых классных коллективах, выпускных классах, а также с контингентом обучающихся класса из числа социально неблагополучных семей | Эффективная работа по обеспечению успешности обучающихся (отсутствие академических задолженностей по предметам, пропусков уроков без уважительной причины и т.п.) имеющих различные социальные статусы (опекаемые, многодетные, воспитанники детского дома) | 0,1 |
| Объект оценки | | классный руководитель | |
| Субъект оценки | | педагог-психолог | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Напряженность и эффективность работы классного руководителя в формируемых классных коллективах, выпускных классах, а также с контингентом обучающихся класса из числа социально неблагополучных се- | Эффективность взаимодействия классного руководителя с педагогом-психологом по вопросам психологической диагностики и коррекции обучающихся, а также просветительской и консультационной деятельности с их родителями (законными представителями) Высокий уровень организации жизнедеятельности классного коллектива в период психологической адаптации при переходе с одной ступени обучения на другую (1,5,10 классы) и выпуска из школы (9,11 классы) | 0,1 |

| | | | |
|---|-----|--|------------|
| | мей | | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 14

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | педагог дополнительного образования | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования | Участие воспитанников в различных конкурсах при условии непосредственного вклада педагога дополнительного образования | до 0,2 |
| | | Результативность участия (наличие призовых мест) воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах, выставках, акциях при условии непосредственного вклада педагога дополнительного образования | |
| 2 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина педагога дополнительного образования | Качественное ведение школьной документации (дневники, журналы, личные дела обучающихся и т.п.) | до 0,2 |
| | | Качественное оформление и своевременная сдача отчётной документации (анализы ДКР, мониторинговых исследований, справки, отчёты и т.п.) | |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а также незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | |
| 3 | Внешняя оценка качества работы педагога дополнительного образования | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности педагога дополнительного образования | 0,1 |
| Объект оценки | | педагог дополнительного образования | |
| Субъект оценки | | социальный педагог | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования | Участие воспитанников объединения в работе над социально значимыми проектами | до 0,2 |
| | | Результативность участия (наличие призовых мест) обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. | |
| | | Привлечение в работу объединения трудных подростков, обучающихся из неблагополучных семей, воспитанников детского дома | |
| Объект оценки | | педагог дополнительного образования | |
| Субъект оценки | | руководитель методического объединения педагогов доп.образования | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,3 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Профессиональные достижения педагога дополнительного образования | Участие в конкурсах профессионального мастерства | до 0,3 |
| | | Победа в конкурсах профессионального мастерства | |
| | | Обобщение опыта и научно – методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в | |

| | | |
|---|---|------------|
| | семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер – классы), наличие публикаций, открытые занятия | |
| | Участие педагога в различных внешкольных конкурсах, смотрах, выставках | |
| | Победа (наличие призовых мест) педагога в различных внешкольных конкурсах, смотрах, выставках | |
| | Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, программ (на сайте школы на других образовательных сайтах, в печатных изданиях) | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | 1,0 |

Таблица 15

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | учитель | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (нач.шк.ст.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество организации процесса обучения по предмету и его результативность | <p>Высокий уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ (качество знаний по предмету)</p> <p>Высокий уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся 1-х классов оценочной самостоятельности</p> <p>Высокий уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ (успеваемость по предмету)</p> <p>Положительная динамика учебной успешности обучающихся по предмету (по результатам промежуточной аттестации)</p> <p>Результативность обучения предмету по ее независимой внешней оценке на контингенте выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4,9,11 классы)</p> <p>Проведение открытых уроков в соответствии с современными требованиями (в том числе, с использованием различных современных технологий обучения)</p> | 0,1 |
| 2 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина учителя | <p>Качественное ведение школьной документации (дневники, журналы, личные дела обучающихся и т.п.)</p> <p>Качественное оформление и своевременная сдача отчетной документации (анализы ДКР, мониторинговых исследований, справки, отчеты и т.п.)</p> <p>Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления</p> | 0,1 |
| 3 | Качество работы учителя над созданием условий для проведения образовательного | <p>Качественное выполнение обязанностей дежурного учителя (за рамками тарификации по функционалу классного руководителя)</p> <p>Проведение уроков в порядке замещения временно отсутствующих учителей (в том числе при</p> | 0,1 |

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| | процесса | <p>привлечении в качестве организатора в аудитории для проведения ДКР, КПИ, всероссийских конкурсов-игр и т.п. в свободное от уроков время)</p> <p>Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса</p> <p>Качественное выполнение учителем-предметником обязанностей воспитателя при организации оздоровительной работы с учащимися в каникулярное время</p> <p>Активное участие в работе творческой группы</p> | |
| 4 | Внешняя оценка качества работы учителя | <p>Уровень удовлетворенности преподаванием предмета и организацией деятельности по нему со стороны родителей (законных представителей) обучающихся выпускных классов (4,9,11 классы)</p> <p>Уровень удовлетворенности преподаванием предмета и организацией деятельности по нему со стороны обучающихся выпускных классов (4,9,11 классы)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности учителя</p> | 0,1 |
| 5 | Использование современных информационно - коммуникационных технологий в образовательном процессе | <p>Качественная работа учителя в единой информационной среде ОУ (электронный дневник, электронный журнал, сайт школы и т.п.)</p> <p>Использование ИКТ технологий в преподавании предмета</p> <p>Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий</p> | 0,1 |
| Объект оценки | | учитель | |
| Субъект оценки | | руководитель методического объединения учителей-предметников | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,3 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество организации внеурочной деятельности по предмету и ее результативность | <p>Качественная организация и проведение школьного тура предметных олимпиад ВОШ, мероприятий (в том числе, в рамках проведения предметных недель)</p> <p>Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, играх, спортивных соревнованиях и т.п.</p> <p>Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации)</p> <p>Степень заинтересованности высоко мотивированных обучающихся в углубленном изучении предмета (за рамками тарификации учителя)</p> <p>Качественная организация и проведение экскурсий по предмету во внеурочное время</p> | 0,1 |
| 2 | Качество методической работы учителя и ее результативность | <p>Участие учителя в профессиональных конкурсах</p> <p>Результативность участия учителя в профессиональных конкурсах</p> <p>Представление опыта в форме выступлений (на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах, фестивалях) и мастер – классов</p> <p>Наличие собственных публикаций (печатных или</p> | 0,1 |

| | | | |
|--------------|--|---|---------------------------------|
| | | размещенных на соответствующих тематических сайтах) | |
| | | Качество работы учителя над темой самообразования (в том числе, в методические дни) | |
| | | Работа над пополнением портфолио как средства мониторинга профессиональных достижений учителя | |
| | | Качество работы учителя в рамках наставничества | |
| 3 | Качество инновационно – экспериментальной деятельности учителя и ее результативность | Активное участие учителя в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению | 0,1 |
| | | Активное участие учителя в реализации муниципальных, региональных и всероссийских проектов и программ | |
| | | Участие учителя в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с информацией о самостоятельном (собственном) исследовании | |
| | | Участие обучающихся в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету | |
| | Объект оценки | учитель | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| | | Максимальный коэффициент премирования | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы учителя над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественная организация работы учебного кабинета (согласно Положению об учебном кабинете) Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| | Объект оценки | учитель | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по безопасности | |
| | | Максимальный коэффициент премирования | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина учителя | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| | | ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | 1,0 |

Таблица 16

| | | | |
|--------------|---|--|---------------------------------|
| | Объект оценки | сторож | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| | | Максимальный коэффициент премирования | 0,6 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы сторожа над созданием условий для проведения образовательного | Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю директора по ХР и вызовом | до 0,5 |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| | процесса | соответствующих служб | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 2 | Исполнительская дисциплина сторожа | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| Объект оценки | | сторож | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,4 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы сторожа над созданием условий для проведения образовательного процесса | Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции (в т.ч. с использованием «тревожной кнопки») и оповещение администрации школы | 0,3 |
| | | Обходы здания школы в начале и конце смены, изнутри и снаружи, с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтёра | |
| | | Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы). | |
| 2 | Исполнительская дисциплина сторожа | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 17

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | лаборант | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы лаборанта над созданием условий для проведения образовательного процесса | Активное участие в подготовке ОУ к новому учебному году | до 0,3 |
| | | Оперативность устранения последствий технических неполадок на закреплённой территории | |
| | | Сохранность инвентаря (уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность) | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 2 | Исполнительская дисциплина лаборанта | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 3 | Внешняя оценка качества работы лаборанта | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности лаборанта | 0,1 |
| Объект оценки | | лаборант | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,3 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина лаборанта | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,2 |
| | | Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки | 0,1 |
| Объект оценки | | лаборант | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (ст.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы лаборанта по созданию условий для проведения образовательного процесса | Своевременное и качественное обеспечение учебных занятий необходимыми для работы оборудованием, материалами, реактивами | 0,1 |
| 2 | Внешняя оценка качества работы лаборанта | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заведующего учебным кабинетом по вопросу профессиональной деятельности лаборанта | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 18

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | гардеробщик | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,7 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы гардеробщика над созданием условий для проведения образовательного процесса | Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба | до 0,5 |
| | | Своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте) | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| 2 | Исполнительская дисциплина гардеробщика | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 3 | Внешняя оценка качества работы гардеробщика | Соблюдение этики общения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности гардеробщика | 0,1 |
| Объект оценки | | гардеробщик | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,3 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина гардеробщика | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| 2 | Качество работы гардеробщика по созданию условий для проведения образовательного процесса | Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение в гардероб | 0,1 |
| | | Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 19

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | учитель-логопед | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы учителя-логопеда над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| Объект оценки | | учитель-логопед | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина учителя-логопеда | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| Объект оценки | | учитель-логопед | |
| Субъект оценки | | директор школы | |

| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
|--|--|--|---------------------------------|
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Внешняя оценка качества работы учителя-логопеда | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности учителя-логопеда | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности учителя-логопеда | |
| 2 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина учителя-логопеда | Качественное оформление и своевременная сдача отчётной документации (анализы мониторинговых исследований, справки, отчёты и т.п.) | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документарного оформления | |
| Объект оценки | | учитель-логопед | |
| Субъект оценки | | руководитель ШМО службы сопровождения | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,6 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество диагностического и коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса учителем-логопедом | Охват обучающихся логопедической помощью, результативность коррекционно-развивающей работы в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк | до 0,2 |
| | | Участие в работе ПМПк | |
| | | Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей). | |
| | | Информационно-коммуникативная связь со специалистами школы. Работа с молодыми педагогами. | |
| 2 | Качество методической работы учителя-логопеда | Участие в разработке и реализации основной образовательной программы (планирование, ведение документации, организация деятельности обучающихся) | 0,2 |
| | | Реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий) | |
| | | Участие на открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях школы | |
| 3 | Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования | Подготовка и участие обучающихся в муниципальных конкурсах и соревнованиях | 0,1 |
| | | Работа с разным контингентом детей (дети из неблагополучных семей, дети-инвалиды, дети с особенностями в развитии, одаренные дети) | |

| | | | |
|---|---|--|------------|
| 4 | Качество работы учителя-логопеда над созданием условий для проведения образовательного процесса | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета учителя-логопеда, наличие в нем наглядных и дидактических пособий и т.д.) | 0,1 |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 20

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | учитель-дефектолог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы учителя-дефектолога над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| Объект оценки | | учитель-дефектолог | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина учителя-дефектолога | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| Объект оценки | | учитель-дефектолог | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,2 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Внешняя оценка качества работы учителя-дефектолога | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности учителя-дефектолога | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности учителя-дефектолога | |
| 2 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина учителя-дефектолога | Качественное оформление и своевременная сдача отчетной документации (анализы мониторинговых исследований, справки, отчеты и т.п.) | 0,1 |
| | | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | |
| | | Участие в профессиональных конкурсах, выставках и мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения | |

| | | | |
|---|---|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | учитель-дефектолог | |
| Субъект оценки | | руководитель ШМО службы сопровождения, зам.директора по УВР (нач.шк) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,6 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество диагностического и коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса учителем-дефектологом | Охват обучающихся дефектологической помощью, результативность коррекционно-развивающей работы в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк | до 0,2 |
| | | Участие в работе ПМПк | |
| | | Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей). | |
| | | Информационно-коммуникативная связь со специалистами школы. Работа с молодыми педагогами. | |
| | | Участие в профессиональных конкурсах, выставках и мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения | |
| 2 | Качество методической работы учителя-дефектолога | Участие в разработке и реализации основной образовательной программы (планирование, ведение документации, организация деятельности обучающихся) | до 0,2 |
| | | Реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий) | |
| | | Участие на открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях школы | |
| 3 | Позитивные результаты деятельности учителя-дефектолога | Подготовка и участие обучающихся в муниципальных конкурсах и соревнованиях | 0,1 |
| | | Работа с разным контингентом детей (дети из неблагополучных семей, дети-инвалиды, дети с особенностями в развитии, одаренные дети) | |
| 4 | Качество работы учителя-дефектолога над созданием условий для проведения образовательного процесса | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета учителя-дефектолога, наличие в нем наглядных и дидактических пособий и т.д.) | 0,1 |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 21

| | | | |
|--|------------------------|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | рабочий по ремонту и обслуживанию здания | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,9 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы | Качество выполнения всех видов ремонтно- | до 0,7 |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| | рабочего по ремонту и обслуживанию здания над созданием условий для проведения образовательного процесса | строительных работ в помещениях и на территории школы. | |
| | | Качественный и своевременный ремонт ученической мебели | |
| | | Качество выполняемых работ по монтажу и демонтажу и текущему ремонту. | |
| | | Активное участие в подготовке ОУ к новому учебному году | |
| | | Оперативность устранения последствий технических неполадок на закреплённой территории | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 2 | Исполнительская дисциплина рабочего по ремонту и обслуживанию здания | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 3 | Внешняя оценка качества работы рабочего по ремонту и обслуживанию здания | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности уборщика служебных помещений | 0,1 |
| Объект оценки | | рабочий по ремонту и обслуживанию здания | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина рабочего по ремонту и обслуживанию здания | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 22

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | дворник | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,9 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы дворника над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественная уборка территории школы. | до 0,7 |
| | | Качественное выполнение наиболее сложных работ по уборке служебных помещений (мойка плафонов освещения, окон и т.п.) | |
| | | Качественное обеспечение условий подготовки к зимнему периоду на закреплённом участке и поддержание на соответствующем уровне | |
| | | Активное участие в подготовке ОУ к новому учебному году | |
| | | Оперативность устранения последствий технических неполадок на закреплённой территории (внеплановая уборка территории школы) | |

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------|
| | | Высокий уровень проведения генеральных уборок территории, работ по благоустройству и озеленению территории | |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| 2 | Исполнительская дисциплина дворника | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 3 | Внешняя оценка качества работы дворника | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности уборщика служебных помещений | 0,1 |
| Объект оценки | | дворник | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина дворника | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 23

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Объект оценки | | библиотекарь | |
| Субъект оценки | | директор школы | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,5 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина библиотекаря | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а так же незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,2 |
| 2 | Внешняя оценка качества работы библиотекаря | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности библиотекаря | 0,3 |
| Объект оценки | | библиотекарь | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (нач.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы библиотекаря по организации учебно-воспитательного | Организация учебно-воспитательной работы с обучающимися, родителями и др. участниками образовательного процесса на базе библиотеки, пропаганда чтения (библиотечные уроки), оформление | 0,1 |

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| | процесса на базе библиотеки | тематических выставок | |
| | Объект оценки | библиотекарь | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (ст.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы библиотекаря над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса Активное участие в работе творческой группы | 0,1 |
| | Объект оценки | библиотекарь | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по воспитательной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы библиотекаря по организации учебно-воспитательного процесса на базе библиотеки | Высокий уровень организации взаимодействия классных руководителей и обучающихся с социальными партнерами (в том числе, с детскими библиотеками) | 0,1 |
| | Объект оценки | библиотекарь | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина библиотекаря | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| | Объект оценки | библиотекарь | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы библиотекаря над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 24

| | | | |
|--|------------------------|---|---------------------------------|
| | Объект оценки | тьютор | |
| | Субъект оценки | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (нач.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,8 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| 1 | Качество организации процесса обучения по предмету и его результативность | Положительная динамика учебной успешности обучающихся по предмету (по результатам промежуточной аттестации) | 0,1 |
| 2 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а также незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,1 |
| 3 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Проведение уроков в порядке замещения временно отсутствующих учителей (в том числе при привлечении в качестве организатора в аудитории для проведения ДКР, КПИ, всероссийских конкурсов-игр и т.п. в свободное от уроков время) | 0,2 |
| | | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | |
| | | Качественное выполнение обязанностей воспитателя при организации оздоровительной работы с учащимися в каникулярное время | |
| | | Активное участие в работе творческой группы | |
| 4 | Внешняя оценка качества работы учителя | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности учителя | 0,1 |
| 5 | Качество инновационно – экспериментальной деятельности тьютора и ее результативность | Активное участие учителя в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению | 0,3 |
| | | Активное участие учителя в реализации муниципальных, региональных и всероссийских проектов и программ | |
| | | Участие учителя в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с информацией о самостоятельном (собственном) исследовании | |
| | | Участие обучающихся в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету | |
| Объект оценки | | тьютор | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы учителя над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественная организация работы учебного кабинета (согласно Положению об учебном кабинете) | 0,1 |
| | | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | |

| | | | |
|---|------------------------------------|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | тьютор | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина учителя | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

Таблица 25

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| Объект оценки | | ассистент (помощник) | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по учебно-воспитательной работе (нач.шк.) | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,8 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие замечаний по всем направлениям ВШК, а также незначительных замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка, не требующих документального оформления | 0,2 |
| 2 | Качество работы над созданием условий для проведения образовательного процесса | Качественное выполнение общественных поручений, направленных на создание условий для проведения образовательного процесса | 0,3 |
| | | Качественное выполнение обязанностей воспитателя при организации оздоровительной работы с учащимися в каникулярное время | |
| 3 | Внешняя оценка качества работы ассистента (помощника) | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся по вопросу профессиональной деятельности ассистента (помощника) | 0,2 |
| 4 | Охрана здоровья обучающихся (ОВЗ, дети-инвалиды) | Отсутствие травматизма | 0,1 |
| Объект оценки | | ассистент (помощник) | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по хозяйственной работе | |
| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Качество работы учителя над созданием условий для проведения образовательного процесса | Личное участие в проведении ремонтных работ (при условии отсутствия трудового соглашения) | 0,1 |
| Объект оценки | | ассистент (помощник) | |
| Субъект оценки | | заместитель директора по безопасности | |

| Максимальный коэффициент премирования | | | 0,1 |
|---|------------------------------------|---|---------------------------------|
| № п/п | Критерии оценки | Показатели | Коэффициент премирования |
| 1 | Исполнительская дисциплина учителя | Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных требований, касающихся охраны труда, техники безопасности (в т.ч. противопожарной и электробезопасности), антитеррористической защищенности, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера и т.п. | 0,1 |
| ИТОГО МАКСИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ПРЕМИРОВАНИЯ: | | | 1,0 |

5.6.14. Методика определения персонального размера премиальной выплаты работникам общеобразовательного учреждения по итогам работы за период позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты его работы.

5.6.15. Размер премиальной выплаты работникам общеобразовательного учреждения по итогам работы за период не зависит от стажа работы, должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), объема нагрузки.

5.6.16. Настоящим Положением предусматривается следующий алгоритм определения персонального размера премиальной выплаты работнику общеобразовательного учреждения по итогам работы за период в конкретной должности:

- отнесение должности к одной из групп персонала, между которыми в определенном процентном соотношении делится подлежащая распределению сумма денежных средств;

- определение стартового (исходного) максимально возможного размера премиальной выплаты работнику общеобразовательного учреждения по итогам работы за период в конкретной должности;

- определение персонального (итогового) размера премиальной выплаты по итогам работы за период в конкретной должности с помощью установленных работнику коэффициентов премирования.

5.6.17. Настоящим Положением предусматриваются следующие группы персонала, между которыми в процентном соотношении делится подлежащая распределению сумма денежных средств, направляемых для премирования по итогам работы за период:

| Наименование группы персонала в соответствии со штатным расписанием | Наименование должностей | % от суммы денежных средств, направляемых для премирования по итогам работы за период |
|--|--|--|
| Руководители | заместитель директора по УВР заместитель директора по ВР заместитель директора по ХР заместитель директора по безопасности главный бухгалтер | 14% |
| Специалисты | учитель (начальная школа), тьютор | 20% |
| | учитель (основная и старшая школа) | 35% |
| | учитель | 14% |

| | | |
|---------------------------------|---|-------------|
| | (выполняющий обязанности классного руководителя) | |
| | преподаватель-организатор ОБЖ педагог дополнительного образования социальный педагог педагог-психолог учитель-логопед учитель-дефектолог | 10% |
| Учебно-вспомогательный персонал | заведующий библиотекой, библиотекарь бухгалтер секретарь лаборант ассистент (помощник) | 4% |
| Обслуживающий персонал | уборщик служебных помещений гардеробщик сторож дворник рабочий по ремонту и обслуживанию здания | 3% |
| ИТОГО: | | 100% |

5.6.18. Процентное соотношение, в соответствии с которым делится между группами персонала по штатному расписанию подлежащая распределению сумма денежных средств, направляемых для премирования по итогам работы за период, определяется на основе широкого общественного обсуждения, с учетом мнения работников общеобразовательного учреждения и родительской общественности. При этом обсуждении учитывается информация о размере фонда оплаты труда соответствующих групп персонала, их количественном составе и роли в обеспечении качества предоставляемой учреждением услуги — реализации основной общеобразовательной программы начального, основного и среднего полного общего образования.

5.6.19. Пересмотр процентного соотношения, в соответствии с которым делится между группами персонала по штатному расписанию подлежащая распределению сумма денежных средств, направляемых для премирования по итогам работы за период, возможен не чаще чем один раз в год. В денежном выражении стартовый (исходный) максимально возможный размер премиальной выплаты работнику общеобразовательного учреждения по итогам работы за период в конкретной должности, определяется путем деления поровну соответствующей части денежных средств, направляемых для премирования по итогам работы за период, между работниками, чья должность отнесена к определенной группе персонала. При определении персонального размера премиальной выплаты работнику общеобразовательного учреждения по итогам работы за период в конкретной должности, используются коэффициенты премирования. По представлению лиц, уполномоченных настоящим Положением, для каждого работника устанавливаются коэффициенты премирования по каждому критерию, находится их сумма по каждой занимаемой работником должности, которая умножается на соответствующий стартовый (исходный) максимально возможный размер премиальной выплаты работнику.

5.6.20. Представления о премировании работников по итогам работы за период, в том числе, в виде коэффициентов премирования, лицами, уполномоченными настоящим Положением, оформляются в виде ходатайств на имя председателя комиссии по тарификации и стимулированию труда работников.

5.6.21. С целью качественного составления представлений о премировании работников по итогам работы за период лицами, уполномоченными настоящим Положением, могут использоваться листы самооценки работников. Листы самооценки разрабатываются на основе критериев оценки и соответствующих им показателей, установленных настоящим Положением.

5.6.22. Денежные средства, не распределенные между работниками общеобразовательного учреждения в результате установления коэффициентов премирования, составляют фонд комиссии по тарификации и стимулированию труда работников. Решение о распределении средств этого фонда или об их переносе для премирования работников по итогам работы за следующий период, принимается на заседании комиссии простым большинством голосов ее членов.

5.7. Порядок премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения (включая руководителя общеобразовательного учреждения) в связи с юбилеем:

5.7.1. Размер премиальной выплаты работнику общеобразовательного учреждения в связи с юбилеем определяется руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с членами комиссии по тарификации и стимулированию труда работников.

5.7.2. При проведении очередного заседания комиссии по тарификации и стимулированию труда работников общеобразовательного учреждения факт осуществления данных премиальных выплат работникам заносится в протокол заседания комиссии.

5.8. Порядок премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения к праздничным датам:

5.8.1. Под праздничными датами в настоящем Положении понимаются:

- профессиональный праздник – Всемирный день учителя;
- календарный праздник – Новый год и другие.

5.8.2. Возможность осуществления и размер премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения к праздничной дате определяется руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с членами комиссии по тарификации и стимулированию труда работников.

5.8.3. При проведении очередного заседания комиссии по тарификации и стимулированию труда работников общеобразовательного учреждения факт осуществления данных премиальных выплат работникам заносится в протокол заседания комиссии.

5.9. Порядок выплат работникам (включая руководителя общеобразовательного учреждения) материальной помощи:

5.9.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику общеобразовательного учреждения, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо выборного представительного органа из числа работников общеобразовательного учреждения.

5.9.2. Работникам, основным местом работы которых является МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Никольское», уволившимся из неё в связи уходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

5.9.3. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения может быть оказана в случае:

– тяжёлого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета, в соответствии с частью 3 статьи 219 действующей редакции Налогового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года №201 (в редакции Постановления Правительства РФ от 26.06.2011 года №411) «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских учреждениях Российской Федерации, лекарственных средств, суммы оплаты которых за счет

собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета», по ходатайству выборного представительного органа из числа работников общеобразовательного учреждения, с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

– смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестёр в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

– утраты личного имущества в результате пожара, совершённого преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

5.10. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось общеобразовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из общеобразовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается председателю выборного представительного органа из числа работников общеобразовательного учреждения.

5.11. По представлению выборного представительного органа из числа работников общеобразовательного учреждения и по согласованию с членами комиссии по тарификации и стимулированию труда работников, возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.12. Оказание материальной помощи производится исключительно на основании решения руководителя общеобразовательного учреждения по личному заявлению работника.

5.12.1. При проведении очередного заседания комиссии по тарификации и стимулированию труда работников общеобразовательного учреждения факт осуществления данных выплат в виде материальной помощи работникам заносится в протокол заседания комиссии.

5.13. Заместителям руководителя общеобразовательного учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом Положения в порядке, установленном для других работников общеобразовательного учреждения.

5.14. Настоящим Положением устанавливается следующая приоритетность, периодичность и источники стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения:

| Вид стимулирующих выплат работникам | Периодичность стимулирующих выплат работникам | Источник стимулирующих выплат работникам |
|--|--|---|
|--|--|---|

| | | |
|--|---|---|
| персональные надбавки к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников | ежемесячно, устанавливаются на год, период выполнения, период действия и т.п. | стимулирующая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения |
| выплаты в виде материальной помощи | по мере необходимости | остаток стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения после установления персональных надбавок к должностным окладам |
| премиальные выплаты в связи с юбилеем | по мере необходимости | |
| премии к праздничным датам | при наличии возможности и по мере необходимости | |
| премиальные выплаты по итогам работы за период | ежемесячно | остаток стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения после установления персональных надбавок к должностным окладам, выплат в виде материальной помощи, премиальных выплат к праздничным датам и в связи с юбилеем |
| | по итогам финансового года | текущая экономии по фонду заработной платы и экономии по фонду заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности общеобразовательного учреждения |
| | ежемесячно | средства, выделяемые из бюджетов различного уровня, с целью увеличения заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений за счет ее стимулирующей части |
| | по мере поступления | привлеченные внебюджетные средства |

5.15. При осуществлении премиальных выплат за период работы из средств стимулирующей части фонда оплаты труда 5% распределяемых денежных средств составляют фонд директора школы. Данные средства могут быть направлены, по решению руководителя общеобразовательного учреждения, на поощрение наиболее отличившихся работников общеобразовательного учреждения, а также работников, выполнявших наиболее срочные и неотложные поручения.

5.16. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда. Их размер и периодичность определяется уполномоченным органом (Комитетом образования администрации МО Тосненский район Ленинградской области) в зависимости от исполнения общеобразовательным учреждением муниципального задания и/или показателей эффективности и результативности деятельности общеобразовательного учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется действующей редакцией Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области.

5.17. Главный бухгалтер, осуществляющий обслуживание финансовой деятельности общеобразовательного учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников общеобразовательного учреждения, ежемесячно определяет общий объем средств фонда стимулирующих выплат и его структуру, который оформляется служебной запиской на имя руководителя общеобразовательного учреждения с предоставлением расчётов.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения

– Месячный фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию работников общеобразовательного учреждения; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат работникам общеобразовательного учреждения; расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам, работникам общеобразовательного учреждения.

6.1 Годовой фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда (с учетом компенсационных и персональных выплат работникам общеобразовательного учреждения) на 12. Дополнительно средства на осуществление стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников общеобразовательного учреждения.

6.2 Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения определяется Комитетом образования администрации МО Тосненский район Ленинградской области в пределах утвержденных по областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

6.2.1 Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов.

6.2.2 В случае если показатели наполняемости классов в среднем по общеобразовательному учреждению ниже установленных различного уровня нормативно-

правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения определяется в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

7. Отдельные вопросы оплаты труда педагогических работников в общеобразовательном учреждении

7.1 Оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.2 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

7.3 Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность в общеобразовательном учреждении, формируется согласно Приложению 1 к настоящему Положению исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.4 В должностной оклад преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение данной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

7.5 Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.6 Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

7.7 Тарификационный список педагогических работников общеобразовательного учреждения составляется ежегодно на 1 сентября и 1 января.

7.8 Месячная заработная плата учителей общеобразовательного учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений (надбавок), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

7.8.1 Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых МБОУ «СОШ №2 г.Никольское» является местом

основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

7.9 Установленная при тарификации заработная плата учителям общеобразовательного учреждения выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.10 Тарификация учителей общеобразовательного учреждения производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебным планом на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

7.11 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета образования муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

_____/_____/_____

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №2 г.Никольское»

от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____ -лс

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "СОШ №2 г. Никольское"

на « ____ » _____ 20 ____ г.

ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ

Телефон/факс 54-865

Производственные показатели школы

| Показатели на начало учебного года | I-IV классы | V-IX классы | X-XI классы | ИТОГО |
|--|-------------|-------------|-------------|-------|
| Число классов- комплектов на | | | | |
| Число учащихся на | | | | |
| Общее число часов преподавательской работы в неделю по тарификации | | | | |
| в том числе: | | | | |
| Число часов по учебному плану | | | | |
| Внеурочная деятельность ФГОС | | | | |
| В связи с делением классов на группы при проведении занятий | | | | |
| по иностранному языку | | | | |
| по технологии | | | | |
| по информатике и ИКТ | | | | |
| по физической культуре | | | | |
| Элективные курсы и профильные предметы | | | | |
| Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения | | | | |
| Кружковая работа | | | | |

| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Наименование должности, преподаваемого предмета (дисциплины) | Образование (наименование и дата окончания образовательного учреждения) | Расчетная величина, руб. | Межуровневый коэффициент | Должностной оклад (ставка заработной платы) в соответствии с ПКГ, руб. (гр.5*гр.6) | Месячный размер оплаты труда (с учетом нагрузки), руб. (гр.7*гр.28) | Повышающий коэффициент уровня квалификации | | | | | | | | Итого должностной оклад с учетом уровня квалификации, руб. (гр.7.1.+гр.11.1) |
|-------|------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--|---|---|-------------|---|-------------|---|-------------|--|---|--|
| | | | | | | | | Надбавка за квалификационную категорию | | Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания | | за ученую степень по профилю деятельности | | Итого повышающий коэффициент | | |
| | | | | | | | | наличие квалификационной категории (высшая, первая, вторая) | коэффициент | Звание | коэффициент | научная степень | коэффициент | Итого повышающий коэффициент (8.1.+9.1.+10.1.) | размер выплат по уровню квалификации, руб. (гр.7.1*гр.11) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7.1. | 8 | 8.1. | 9 | 9.1. | 10 | 10.1. | 11 | 11.1. | 12 |

| Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных | | | | | | | | Итого должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от | Число часов в неделю | | | | | | | Зарботная плата в месяц с учетом нагрузки | | | | | |
|--|------|---|------|---|------|--------|------|---|----------------------|------------|-------------------|------------------------------|--------|-------------------------|--------------|---|----------------------------|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| Педагогическим работникам и отдельным категориям работников за работу с лицами с ограниченными возможностями | | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (определяются пропорционально доле учебной нагрузки) | | за работу с вредными и опасными условиями труда (по результатам СОУТ) | | ночные | | | 1-4 классы | 5-9 классы | 10-11 (12) классы | внеурочная деятельность ФГОС | кружки | индивидуальное обучение | итого ставок | (0)1-4 классы (гр.7/18)*гр.22 | 5-9 классы (гр.7/18)*гр.23 | 10-11 (12) классы (гр.7/18)*гр.24 | внеурочная деятельность ФГОС (гр.7/18)*гр.25 | кружки (гр.7/18)*гр.26 | индивидуальное обучение (гр.7/18)*гр.27 |
| % | руб. | % | руб. | % | руб. | % | руб. | | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 |

| Компенсационные выплаты за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ | | | | | | | | | | | | | | стимулирующие выплаты (в соответствии с положением об оплате и стимулировании) | | | | Всего оплата труда в месяц, руб. (гр. 21 +41+44+47+48+50+52+54) | Дополнительные сведения (название, дата, N документа о присвоении ученой степени, почетного звания, квалификационной категории) | | |
|--|-------------|---------------------------|----------------------|---------------------|-------------------|-----------|--|-----------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--|--|--|------|------------------------|------|---|---|---|----|
| за проверку письменных работ | | | | | | | за выполнение функций классного руководителя <*>, руб (пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса) | | | | | | | за заведование кабинетом | | стимулирующая надбавка | | | | профессиональная стимулирующая надбавка | |
| кол-во часов | норма часов | норма в % (10%, 15%, 20%) | наполняем ость норма | наполняем ость факт | %(39/38*37/36*35) | руб(40*7) | наполняем ость нормативна я | наполняем ость фактическа я | за счет средств федерального бюджета (5000,00 руб) | наполняем ость нормативна я | наполняем ость фактическа я | за счет средств консолидированного бюджета Ленинградской области | ским работникам общеобразовательных организаций, в которых | % | руб. | % | руб. | % | руб. | | |
| 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 60 |

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью
36 (тридцать шесть) листов

Директор МБОУ "СОШ №2 г. Никольское"
Д.И. Менделуцева

