

СОГЛАСОВАНО
профсоюзным комитетом

Протокол ПК
от 11.05.2022 №2

ПРИНЯТО
общим собранием
работников
Протокол
от 11.05.2022 №1

УТВЕРЖДЕНО
директором МАОУ СОШ № 16
Приказ
от 11.05.2022 №75/1



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Псковской области от 07 октября 2010 г. N 1006-ОЗ "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области, Постановлением Администрации Псковской области от 27.03.2015 № 161 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области»(ред 28.04.2022г) и муниципальных образовательных учреждений», Постановлением Администрации города Великие Луки от 11.08.2015 №2464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Управления образования Администрации города Великие Луки, а также муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Великие Луки».

1.2. Настоящее Положение определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16» (далее МАОУ СОШ №16), осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительным общеобразовательным программам, а также размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам, виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам, особенности оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей, порядок формирования и использования фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Оплата труда работников МАОУ СОШ №16 состоит из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени либо на других условиях, определенных трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы работников несет руководитель учреждения.

2. Размеры должностных окладов работников

2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего

образования, дополнительным общеобразовательным программам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с указанными выше Положениями (Приложение 1, Приложение 2).

2.2. Размеры должностных окладов педагогических работников МАОУ СОШ №1 устанавливаются на норматив рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

2.3. Должностные оклады работников образовательного учреждения подлежат индексации. Размер и сроки проведения указанной индексации устанавливаются актами Администрации Псковской области, Администрации города Великие Луки.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) повышение оплаты труда за работу в ночное время;
- 2) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) повышенная оплата за сверхурочную работу;
- 7) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 8) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда;

3.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника образовательного учреждения в пересчете на час работы в ночное время.

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

3.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата педагогическим работникам за увеличение объема работы устанавливается в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ обучающихся учителям русского языка, математики - в размере 22,00 рублей за работы одного учащегося в месяц;

2) за проверку письменных работ обучающихся учителям иностранного языка - в размере 15,00 рублей за работы одного учащегося в месяц;

3) за проверку письменных работ обучающихся учителям начальных классов (русский язык и математика) - в размере 22,00 рублей за работы одного учащегося в месяц;

4) за проверку письменных работ обучающихся учителям истории, физики, химии, биологии, окружающего мира, географии, обществознания, информатики - в размере 2,00 рублей за работы одного учащегося в месяц;

5) за проверку письменных работ обучающихся учителям ОБЖ, технологии, изобразительного искусства, черчения - в размере 1,00 рубля за работы одного учащегося в месяц;

6) за выполнение функций классного руководителя - 10% должностного оклада (оклада);

7) за заведование кабинетами, мастерскими, залами, библиотекой - до 5% должностного оклада в зависимости от объема материальных ценностей и вклада работника в оформление данного объекта (помещения) и при условии заключения с работником договора о материальной ответственности:

- за заведование библиотекой, кабинетами физики, химии, информатики - 5% должностного оклада;

- за заведование спортзалом, кабинетами биологии, технологии - 4% должностного оклада;

- за заведование кабинетом психологической разгрузки - 3% должностного оклада;

- за заведование прочими кабинетами - 2% должностного оклада;

8) Работникам, работающим непосредственно с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - 15% должностного оклада;

9) за индивидуальное обучение больных детей на дому - 10% должностного оклада (оклада);

Доплаты педагогическим работникам за увеличение объема работы устанавливаются локальными актами образовательного учреждения на основании решения тарификационной комиссии.

3.5. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждением фонда оплаты труда: за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

3.6. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Размеры повышений определяются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) локальным актом учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников с указанием конкретных размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах не менее 4% и не более 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Если по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.7. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам МАОУ СОШ №16 устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премии по итогам работы;
- 2) выплаты за интенсивность и эффективность работы;
- 3) выплаты за отличное качество выполняемых работ;
- 4) надбавка за стаж работы.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя стимулирующие выплаты сроком на определенный период (год, полугодие, квартал) и фонд разовых выплат (премий), устанавливаемых приказом руководителя ежемесячно.

4.4. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставки заработной платы).

4.5. Размеры стимулирующих выплат определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом эффективности и качества работы работников образовательного учреждения.

4.6. Цели стимулирования:

- повышение качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие творческой активности и инициативы работников.

4.7. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам труда в школе производится комиссией согласно критериям и показателям качества и результативности труда.
- Комиссия создается в количестве не менее 4 сотрудников Учреждения.
- Состав и сроки действия комиссии определяются приказом директора Учреждения.
- Заместители директора школы по УВР и ВР представляют комиссии материалы по анализу деятельности учителей и работников в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда.

- Заседания комиссии проводятся раз в месяц. Решения комиссии принимаются прямым голосованием. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов комиссии.

- Назначение выплат стимулирующего характера работникам производится пропорционально отработанному за отчетный период времени.

- Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников производится согласно Приложению 3.

- Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа директора Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

- В течение каждого месяца комиссией ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям.

Необходимым условием стимулирования работников Учреждения является добросовестное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

- Единовременные премиальные выплаты к юбилею работника, профессиональными государственными праздникам устанавливаются приказом директора.

4.8. При определении размеров стимулирующих выплат работникам за интенсивность и эффективность работы, за отличное качество выполняемых работ (за исключением руководителя учреждения) учитывается мнение соответствующего профсоюзного органа или Совета образовательного учреждения.

4.9. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника:

- за стаж работы от 1 до 3-х лет – 3%;

- за стаж работы от 3-х до 5 лет – 5%;

- за стаж работы от 5 до 10 лет – 8%;

- за стаж работы от 10 до 15 лет – 10%;

- за стаж работы свыше 15 лет – 15%;

4.10. Для установления надбавки за стаж работы в стаж работы засчитывается:

1) стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах области, органах местного самоуправления, федеральных государственных учреждениях, государственных учреждениях области и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности;

2) время работы на выборных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

3) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

4) время работы в образовательных организациях и учреждениях социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

5) время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей

5.1. Размер должностного оклада руководителя MAOY COШ №16 определяется на основе среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения, и повышающего коэффициента, определенного в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Администрации области от 27.03.2015 №161.

Для расчета среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу образовательного учреждения, принимаются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) основного персонала образовательного учреждения по действующему на дату установления должностного оклада руководителя данного учреждения штатному расписанию.

Величина среднего должностного оклада определяется как среднее арифметическое должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) указанных работников.

При изменении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников основного персонала образовательного учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III указанного выше Положения.

5.3. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области и муниципальных образовательных учреждений, утвержденное постановлением Администрации области от 27 марта 2015 г. № 161 органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя с учетом исполнения образовательным учреждением муниципального задания и критериев эффективности деятельности возглавляемого им образовательного учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей, включенных в перечни, утвержденные соответственно актами Администрации области, органов местного самоуправления.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников соответствующих учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.5. Должностные оклады (оклады) заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются в размере 70 процентов должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.6. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты заместителям руководителя образовательного учреждения образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделами III и IV Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Постановлением Администрации области от 27.03.2015 №161.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда образовательных учреждений

6.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение деятельности образовательного учреждения, доходов от платных услуг и иных источников в соответствии с законодательством.

6.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Тарификация утверждается директором Школы не позднее 15 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (два раза в месяц) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий 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 с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической

работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Расходы на установление компенсационных выплат в фонде оплаты труда образовательных учреждений предусматриваются в объемах фактических начислений.

~~6.6. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательного учреждения предусматриваются в размере не менее 30 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).~~

6.7. В пределах экономии фонда труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.8. Доходы от платных услуг распределяются согласно Положению об оплате труда работников, занятых предоставлением платных дополнительных образовательных услуг.

6.9. Средства фонда оплаты труда направляются на оплату труда работников и расходуются в соответствии с настоящим Положением.

РАЗМЕРЫ

**должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников образовательного учреждения, осуществляющего
образовательную деятельность по образовательным программам
начального общего, основного общего, среднего общего образования,
дополнительным общеобразовательным программам**

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад, рублей
Секретарь учебной части	7407,00
Диспетчер образовательного учреждения	7749,00
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8319,00
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог 1 квалификационной категории	8775,00
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог высшей квалификационной категории	9173,00
Воспитатель; методист; педагог-психолог	8775,00
Воспитатель; методист; педагог-психолог 1 квалификационной категории	9230,00
Воспитатель; методист; педагог-психолог высшей квалификационной категории	9687,00
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор	9117,00
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор 1 квалификационной категории	9573,00
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор высшей квалификационной категории	10028,00
Учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); педагог-библиотекарь	10028,00
Учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); педагог-библиотекарь 1 квалификационной категории	10541,00
Учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); педагог-библиотекарь высшей квалификационной категории	11032,00

Размеры должностных окладов иных работников

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад, рублей
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик служебных помещений; сторож; дворник; гардеробщик	5243,00
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и оборудования	5471,00

**Критерии оценивания эффективности деятельности
педагогического работника**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплаты по итогам работы				
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях и конкурсах	1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие - 3	Один раз за мероприятие	10
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство и участие в объединениях педагогов (творческих группах, методических объединениях), участие в работе аттестационной комиссии, психолого-медико- педагогического консилиума учреждения, наставническая работа	Руководство- 0-10 Участие – 0-5	Один раз за мероприятие	10
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, отчеты)	полнота и соответствие нормативным документам	Соответствие требованиям – 0-10	один раз за четверть	10
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в инновационной деятельности	разработка и реализация программ – 0-10	один раз за четверть	10
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	Результативность участия в спортивных соревнованиях, конкурсах по туризму, организация спортивно-массовой	1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие - 3	Один раз за мероприятие	10

	обучающихся			
Выплаты за отличное качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	0-10	один раз в четверть	10
Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения в сравнении с предыдущим периодом	Мониторинг качества	55% - 64% - 15 54% - 45% - 10 44% - 35% - 5	один раз за четверть	15
Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.	Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе. Результативность олимпиад	1 место - 20 2 место - 15 3 место - 10 Участие - 5	Один раз за достижение	20
Результаты ГИА	Мониторинг результатов	выше среднего уровня города – 10 выше среднего уровня обл. - 15	Один раз	15
Участие педагога в методической работе	Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях и других мероприятиях	Открытый урок, выступление – 20 Участие - 10	Один раз за мероприятие	20
Участие работника в профессиональных конкурсах различного уровня	Участие	За каждое мероприятие – 5-15	Один раз за мероприятие	15
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Положительная оценка деятельности педагогического работника	За каждое мероприятие – 0-5	Один раз в месяц	5

	работы			
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация работы с обучающимися из социально неблагополучных семей	Отсутствие - 10 Снижение - 8	один раз за четверть	10
Выплаты за интенсивность и эффективность работы				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня, качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов)	Достижение высоких показателей-10 Положительная динамика – 8 Стабильность - 5	один раз за четверть	10
Участие в разработке и реализации проектов, программ(групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	разработка и реализация проектов и программ	Руководство – 0-10 Участие – 0-5	1 раз в четверть	10
Организация научно-исследовательской работы с учащимися	Выступления учащихся, участие в конференциях	за каждого ученика – 0-5	один раз за четверть	
Внеурочная деятельность по предмету	Вечер, концерт, экскурсия, конкурс, предметные декады	за каждое мероприятие- 0-5	Один раз за мероприятие	
Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающимися	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся (Внешняя экспертиза)	Организация – 0-10 Участие – 0-5	Один раз за мероприятие	10
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Использование оборудования учебного кабинета на повышение уровня и качества знаний	оформление кабинета, музея и др – 0-10	один раз в четверть	10

Критерии оценивания эффективности деятельности заместителя директора по УВР

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
1. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	0-10 б.	Один раз в месяц	10
2. Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0-10 б.	Один раз за мероприятие	10
3. Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0-10 б.	Один раз за мероприятие	10
4. Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, семинарах, конференциях).	0-10 б.	Один раз за мероприятие	10
5. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0-10 б.	Один раз за мероприятие	10
6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов.	0-20 б.	Один раз в четверть	20
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-10 б.	Один раз в месяц	10
8. Выполнение плана внутришкольного контроля	0-10 б.	Один раз в месяц	10
9. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет)	0-10 б.	Один раз в четверть	10
10. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-10 б.	Один раз в четверть	10
11. Организация углубленного изучения предметов, предпрофильного и профильного обучения	0-10 б.	Один раз в четверть	10
12. Участие в мероприятиях различного уровня	10 баллов – муницип. уровень, 15 баллов – региональный	Один раз за мероприятие	20

	уровень 20 баллов – всероссийский	ятие	
13. Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Муниц. уровень 10 баллов – участник 15 баллов – призер, победитель, Региональный уровень 25 баллов - участник 30 баллов – призер, победитель	Один раз за меропри ятие	20
14. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Управления образования, ОО, благодарственных писем от организаций различного уровня	0-10 б.	Один раз	10
15. Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	0-10 б.	Один раз в месяц	10
16. Создание комфортных психологических условий обучения в школе	0-10 б.	Один раз в месяц	10
17. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-10 б.	Один раз в четверть	10
ИТОГО			

Критерии оценивания эффективности деятельности заместителя директора по ВР

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
1. Своевременное и эффективное планирование и организация воспитательного процесса	0-10 б.	Один раз в четверть	10
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0-10 б.	Один раз в четверть	10
3. Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	0-10 б.	Один раз в месяц	10
4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-10 б.	Один раз в месяц	10
5.Выполнение плана внутришкольного контроля	0-10 б.	Один раз в четверть	10
6.Организация работы педсовета, методсовета	0-10 б.	Один раз в четверть	10
7.Эффективность организации и сопровождения УВП	0-10 б.	Один раз в месяц	10
8.Участие в методических и управленческих мероприятиях	10 балла-муниц. уровень 15 баллов-регион.уровень 20 баллов-федеральный уровень	Один раз за мероприятие	10
9.Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Муницип. уровень 10 баллов-участник 15 баллов-призер, 20 баллов – победитель. Региональный-20 баллов участник 30 баллов-призер, победитель	Один раз за мероприятие	10
10.Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Управления образования, ОО, благодарственных писем от организаций различного уровня	0-10 б.	Один раз	10
11. Организация и результативность работы ученического самоуправления, детских организаций	0-10 б.	Один раз в четверть	10
12. Эффективная работа по снижению пропусков обучающимися учебных занятий без уважительных причин	0-10 б.	Один раз в месяц	10

13. Активное участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	0-10 б.	Один раз в месяц	10
14. Активное участие в социально значимых работах	0-10 б.	Один раз в месяц	10
15. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	0-10 б.	Один раз в месяц	10
ИТОГО			

Критерии оценивания эффективности деятельности заместителя директора по ФХД

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
1. Обеспечение эффективного расходования бюджетных и внебюджетных средств	0-10	Один раз в месяц	10
2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учебного заведения и на территории образовательной организации	0-10	Один раз в месяц	10
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0-10	Один раз в месяц	10
4. Осуществление контроля за работой всего технического персонала	0-10	Один раз в месяц	10
4. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учебного заведения	0-10	Один раз в четверть	10
5. Контроль за расходованием коммунальных ресурсов	0-10	Один раз в месяц	10
6. Подготовка, организация и качество проведения ремонтных работ в учебном заведении, документационное сопровождение	0-10	Один раз за договор	10
7. Организация закупочной деятельности в рамках действующего законодательства	0-10	Один раз в месяц	10
8. Результативность работы	0-10	Один раз в месяц	10

Критерии оценивания эффективности деятельности секретаря учебной части

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Работа с компьютерной и оргтехникой	0-5 б	Один раз в месяц	5
Эффективность работы с отчетностью	0-10 б	Один раз в месяц	10
Качественное оформление архивных документов	0-10 б	Один раз в месяц	10
Своевременное и правильное ведение деловой документации	0-10 б	Один раз в месяц	10
Участие в общественной жизни школы	0-10 б	Один раз в месяц	10
Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря	0-10 б	Один раз в месяц	10
Заполнение, учет и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа	0-10 б	Один раз в месяц	10
Формирование и ведение личных дел работников, учащихся	0-10 б	Один раз в месяц	10
Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от работников, администрации школы	0-10 б	Один раз в месяц	10
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	0-10 б	Один раз в месяц	10
Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-10 б	Один раз в месяц	10

Критерии оценивания эффективности деятельности сотрудников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (при наличии фонда оплаты труда)

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций, помещений, территории и т.п.)	0-10 б	Один раз в месяц	10
Поддержание инвентаря в рабочем состоянии	0-10 б	Один раз в месяц	10
Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-10 б	Один раз в месяц	10
Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	0-10 б	Один раз в месяц	10
Участие в общественной жизни школы (подготовка к школьным мероприятиям)	0-10 б	Один раз в месяц	10
Участие в благоустройстве территории школы	0-10 б	Один раз в месяц	10
Выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта школы	0-10 б	Один раз в четверть	10
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	0-10 б	Один раз в месяц	10
Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-10 б	Один раз в месяц	10

