

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

Песенко С.В.

«10» апреля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Никольская Г.А. /

«10» апреля 2024 г.



протокол общего собрания работников

«10» апреля 2024 г.

**Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№ 5 имени Г.И. Щедрина г. Туапсе муниципального образования
Туапсинский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

1.2. Система оплаты труда работников MAOU СОШ № 5 г. Туапсе (далее – учреждение), устанавливается в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район, регулирующие вопросы оплаты труда. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;

г) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера организации, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.5. Оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере минимальных окладов, утверждаемых в разделе 2 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Туапсинский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Туапсинский район устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Совета муниципального образования Туапсинский район о бюджете муниципального образования Туапсинский район.

1.13. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – оклад (ставка заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно раздела 2 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений);

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

2.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам заработной платы) по профессиональной квалификационной группе устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников утверждаются на уровне минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно раздела 2 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в разделе 4 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с п. 5.1 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приводятся в разделе 5 к настоящему Положению.

2.8. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, утверждает на работников тарификационные списки по форме, установленной приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель Учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям I-XI классов учреждения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных

норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.10.5. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника и связана с:

самостоятельной подготовкой к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка;

ведением журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами учреждения;
периодическими кратковременными дежурствами в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

2.11. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.12. Учебная нагрузка руководящих и других работников образовательного учреждения в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам выплатам стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.13. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем учреждения.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

2.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.15. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

2.15.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.15.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.15.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

2.16. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников учреждения, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками учреждения при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника учреждения для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по занимаемой должности педагогического работника учреждения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников учреждения, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

3. Условия оплаты труда, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum KB$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Система оплаты труда руководителя учреждения установлена постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной плате работников учреждения определены постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета муниципального образования Туапсинский район о бюджете муниципального образования Туапсинский район.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в разделе 4 к настоящему Положению.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия

осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определены в разделе 5 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

В этих целях работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда максимальный размер не более двенадцати процентов и согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива учреждения.

В случае если отраслевым соглашением по организациям отрасли образования муниципального образования Туапсинский район Краснодарского края повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений

оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек исходя из следующего расчета:

- от 26 учащихся до 30 учащихся включительно – 15% от должностного оклада по должности «учитель» пропорционально педагогической нагрузке в классе с превышением списочной наполняемости учащихся;

- от 31 учащихся и выше – 20% от должностного оклада по должности «учитель» пропорционально педагогической нагрузке в классе с превышением списочной наполняемости учащихся;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) исходя из расчета пятидесяти процентов от почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, предусмотренной п. 2.16 настоящего положения за фактические часы замещения;

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья нуждающихся в коррекции задержки психического развития исходя из следующего расчета:

- учителям начальной школы в размере 10% от должностного оклада по должности «учитель» пропорционально педагогической нагрузке в классе в состав которого входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья нуждающиеся в коррекции задержки психического развития.

- учителям-предметникам в размере 10% от должностного оклада по должности «учитель» пропорционально педагогической нагрузке в классе в состав которого входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья нуждающиеся в коррекции задержки психического развития.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Специалистам, работающим в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках

городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500,00 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

Специалист – работник учреждения, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимых для выполнения трудовых функций, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 559н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт.

4.6. Выплаты за специфику работы в учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом внесенных изменений).

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника учреждения.

4.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета муниципального образования Туапсинский район;

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

- за проверку письменных работ;

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

- за осуществление иных дополнительных видов работ, перечень и размеры которых могут утверждать приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

В соответствии с пунктом 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ,

выполняемыми педагогическими работниками учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка;

ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка — организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством — выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами учреждения;

периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.7.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета муниципального образования Туапсинский район устанавливаются педагогическим и иным работникам учреждения, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе (группе) составляет 4000,00 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам учреждения, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику учреждения, осуществляющим образовательную деятельность в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс,

независимо от количества обучающихся в каждом из классов, входящих в класс – комплект.

В рамках настоящего Положения классом-комплектom считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

4.7.2. Размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	Рекомендованный размер выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, в месяц
1	2	3
1.	За проверку письменных работ: для учителей (преподавателей) начальных классов, учителей (преподавателей) по предметам: русский язык, математика, иностранный язык по другим предметам	5,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) 3,0 процента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)
2.	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)	от 500,0 до 1000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учетом оснащенности указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию
3.	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за	1000,0 рублей

	квалификационную категорию "педагог-методист")	
4.	За работу по контролю за организацией питания обучающихся: если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп); если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе 3000,0 рублей
5.	За работу с дополнительной документацией	1000,0 рублей
6.	За работу по организации и оформлению школьного музея	2000,0 рублей

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

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4.10. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

4.11. Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения, в утвержденном порядке устанавливает работникам выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом настоящего Положения. Размеры компенсационной выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- за участие работника в мероприятиях, подготовка к российским, краевым мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ;

- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

- отсутствие нарушений техники безопасности;

- отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя на основании протокола экспертной комиссии.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта учреждения.

5.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя учреждения на

период, предусмотренный в настоящем положении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности.

Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

Выплата за качество выполняемых работ заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложениях № 1- 11 настоящего Положения.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за качество выполняемых работ является итоговый протокол решения комиссии об установлении стимулирующей выплаты (далее - комиссия). Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией.

Итоговый оценочный лист профессиональной деятельности работников МБОУ

за _____ 20____ г.

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Итоговое количество баллов согласно самооценке работника	Итоговое количество баллов согласно решению комиссии	Дата
1	2	3	4	5
	Итого:			

Подписи членов комиссии:
председатель комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

члены комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Состав комиссии об установлении выплаты за качество выполняемых работ утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии об установлении стимулирующей выплаты входит директор, заместители директора, представитель трудового коллектива (председатель первичной профсоюзной организации), руководитель ЦМО. Полномочия члена комиссии прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена комиссии.

Размер стимулирующей выплаты определяется:

1) для педагогических работников на основании набранных баллов при оценке деятельности, за предыдущий учебный год (или за период сентябрь – декабрь, январь – август или за месяц), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла в абсолютном размере.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$Сб = V_{св} / Кб$$

где:

Сб – стоимость 1-го балла;

$V_{св}$ – объем стимулирующих выплат в рублях, предусмотренный для стимулирования педагогических работников за эффективность (качество) работы, который определяется в итоговом протоколе решения комиссии об установлении стимулирующей выплаты;

Кб – количество баллов, набранных педагогическими работниками.

При изменении стоимости одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, руководитель учреждения издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат.

2) для прочих работников при оценке деятельности, за предыдущий учебный год (или за период сентябрь – декабрь, январь – август или за месяц) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения назначаются по представлению комиссии, состав которой назначается приказом руководителя учреждения.

Работники учреждения самостоятельно заполняют оценочные листы, подтверждая каждую позицию документально. Комиссия осуществляет анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, оценивает их объективность, и составляет протокол, с указанием баллов (процентов), набранных каждым работником. Работники знакомятся с протоколом под роспись. В случае несогласия с решением комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления. После разрешения всех разногласий комиссия утверждает оценочные листы, руководитель учреждения издает приказ о назначении выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения.

5.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим

сфере работы ГО и ГУ, с учетом приложений 3 и 4 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом настоящего Положения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

Размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом 5 настоящего Положения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

Размеры повышающего коэффициента работникам учреждения за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника учреждения.

Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом настоящего Положения. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на основании заявления работника и протокола комиссии.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников учреждения за наставничество. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

5.6. Выплата отдельным категориям работников учреждения за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников учреждения, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников учреждения составляют:

2000,00 (две тысячи) рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000,00 (одна тысяча) рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников учреждения, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников учреждения более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом настоящего Положения. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5.7. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников предоставляются следующим категориям работников:

1) отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников:

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель);

2) отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования:

учителя;

другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-

дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки):

дополнительное стимулирование отдельных категорий работников за исключением учителей, педагогов-психологов, преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности, социальных педагогов, учителей-дефектологов и учителей-логопедов устанавливается в размере 3000,00 (трех тысяч) рублей в месяц;

дополнительное стимулирование учителей, педагогов-психологов, преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности, социальных педагогов, учителей-дефектологов и учителей-логопедов устанавливается в размере 8000,00 (восемь тысяч) рублей в месяц.

Выплата производится в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории муниципального образования Туапсинский район, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом

настоящего Положения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5.8. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией предоставляется при выполнении следующих условий:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей, руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего пункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется, в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогам, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случаев заключения срочного трудового

договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000,00 рублей». Доплата отнесена к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования;

Образовательная организация, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

Руководитель учреждения являясь распорядителем бюджетных средств для учреждения устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом настоящего Положения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом учреждения.

5.9. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

5.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждения в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

Руководитель учреждения вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной работнику премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работнику учреждения может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работнику учреждения может быть уменьшен размер премии на 100% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

Решение о снижении либо отмене премии утверждается приказом руководителя учреждения.

5.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

5.9.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику учреждения при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

5.9.4. Премии, предусмотренные настоящим пунктом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Установление премии осуществляется по приказу руководителя по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Руководитель учреждения вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной работнику учреждения премий, предусмотренных подпунктом 5.9, за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины:

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работнику учреждения может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работнику учреждения может быть уменьшен размер премии до 100 % (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

5.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5.1.1, 5.1.2, 5.5, 5.9 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

5.11. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 5.3 – 5.5 не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 – 5.4 настоящего раздела осуществляются в первоочередном порядке.

5.13. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.14. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

6.2. Педагогическая работа руководящих и других работников учреждения оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия руководителя учреждения.

6.3. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. Материальная помощь работникам учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения) может выплачиваться за счет средств, экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака работника учреждения в размере 10000,00 (десяти тысяч) рублей;

- в связи с рождением ребенка, усыновлением (удочерением) ребенка - 20000,00 (двадцати тысяч) рублей;

- в связи со смертью работника учреждения выплата материальной помощи производится одному из его родственников, близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 15000,00 (пятнадцати тысяч) рублей;

- длительное (более одного месяца) заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами. Размер выплаты согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива;

- тяжелое финансовое положение работника учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий природного и техногенного характера, с утратой имущества. Размер выплаты согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива;

- в связи с установлением работнику учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания — 5 минимальных размеров оплаты труда;

- в связи с юбилейными датами 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 20000,00 (двадцати тысяч) рублей.

Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения по согласованию с председателем профсоюза трудового коллектива, изданного на основании личного заявления работника учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

6.5. Абзац 7 и абзац 8 подпункта 2 пункта 5.7 Положения об оплате труда работников вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

6.6. Пункт 4.4 Раздела 4 Положения об оплате труда работников вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

6.7. Положение об оплате труда работников вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2024 г.

Директор



Никольская Г.А.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей
по итогам предыдущего учебного года

(за период сентябрь-декабрь _____ 202__ г., январь-август 202__ г., за (указать месяц) 202__ г.)
или

по состоянию на 01 _____ 202__ г.

учитель _____

(Ф.И.О.)

Показатели		Баллы	Самооценка	Примечание (обязательно для заполнения)
1. Качество образования				
1.1.	Степень участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах	3-5 чел. 6-10 чел. 11-20 чел.	1 балл 3 балла 5 балла	
1.2.	Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, в районных и краевых соревнованиях, акциях, конференциях, интеллектуальных марафона, спортивно-массовых и иных мероприятиях, общественных объединениях («Юнармия», ЮИД, и др.)	Предметные олимпиады: Школьный уровень (1-3 место) районный уровень (1 – 3 место) региональный уровень (1 – 3 место) Федеральный уровень (1 – 10 место)	1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов	
1.3.	Индивидуальная дополнительная работа с учащимися, испытывающими трудности в освоении образовательной программы в том числе дополнительные занятия при	График дополнительных занятий	3 баллов	

подготовке к ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)					
1.4.	Отсутствие неудовлетворительных четвертных, полугодовых, годовых оценок по предмету во всех классах, где преподаёт учитель	Математика Русский язык Иностранный язык, физика, химия, история, обществознание Литература Биология, география, кубановедение, информатика экономика, право Физкультура, ОБЖ, музыка, технология, ИЗО	6 баллов 5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл		
1.5.	Участие в работе летних профильных, оздоровительных лагерей, организованных в школе		5 баллов		
2. Итоговая аттестация					
2.1.	Положительная динамика результатов учителя-предметника относительно предыдущего или равного результата: по основным предметам (русский язык, математика)	ОГЭ, ЕГЭ	5 баллов 5 баллов		
2.2.	Положительная динамика результатов учителя-предметника относительно предыдущего или равного результата (предметы по выбору)	ОГЭ, ЕГЭ	2 балла 2 балла		
2.3.	Высокий результат (равен или выше средние краевых показателей)	ОГЭ, ЕГЭ	3 балла 3 балла		
2.4.	Высокий результат (равен или выше средние районных показателей)	ОГЭ, ЕГЭ	2 балла 2 балла		
2.5.	Отсутствие неудовлетворительных результатов	ОГЭ ЕГЭ	2 балла 2 балла		
3. Распространение опыта работы					

3.1.	Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка на современном уровне	удостоверение	4 балла	
3.2.	Публичное представление педагогического опыта, участие в работе экспертных групп, членство в составе жюри	Приказ	1 балла	
3.3.	Результативность участия учителя в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия муниципального уровня	1 место 2 место 3 место участие	4 балла 3 балла 2 балла 1 балла	
3.4.	Результативность участия учителя в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия краевого уровня	1 место 2 место 3 место участие	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла	
3.5.	Подготовка статей для сайта школы, наличие публикаций в СМИ о деятельности учителя и школы	ссылка	1 балл	
3.6.	Выполнение общественных поручений, участие в мероприятиях школы, не входящие в должностные обязанности	Приказ директора	2 балла	
3.7.	Наличие почетной грамоты Министерства образования Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, знаков отличия Российской Федерации; ордена и медали Российской Федерации		3 балла	

4. Организация и методическое сопровождение исследовательской работы обучающихся

4.1.	Ведение проектов у учащихся в 9, 10 классы	от 1 до 4 чел. от 5 и выше	1 балл 2 балла	
4.2.	Наставничество в научно-практической деятельности обучающихся	от 1 до 5 чел., от 6 до 10 чел., от 11 до 20 чел.	3 балла 5 баллов 7 баллов	

5. Работа с детьми и родителями

5.1.	Результаты деятельности при выполнении функций классного руководителя (Поездка с детьми, походы, экскурсии)	Туапсинский район Краснодарский край Россия	2 балла 3 балла 4 балла	
5.2.	Результативное участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	1 место 2 место 3 место	3 балла 2 балла 1 балл	
5.3.	Самостоятельное проведение внутришкольного открытого мероприятия		1 балл	
5.4.	Результативность работы классного руководителя по охвату питанием 5-11 классов	90%-99% 100%	3 балла 4 балла	
5.5.	Результативность уровня трудовой дисциплины, ответственное отношение к дежурству, четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	отсутствие замечаний	1 балл	
5.6.	Привлечение родителей к благоустройству школы, школьной территории, класса. Личное участие учителя в ремонте кабинета		2 балла	
5.7.	Проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время		1 балл	

6. Качественное ведение школьной документации				
6.1.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)		2 балла	
6.2	Качественное и своевременное ведение электронного журнала в системе АИС «Сетевой город образования	100%	2 балла	
6.3	Качественное и своевременное (ежедневное) заполнение табеля учета посещаемости детей (питание в программе 1-С ежедневно)	Ответственный по питанию	3 балла	
7.Качественная проверка школьных тетрадей и письменных работ.				
7.1.	Учителя русского языка и литературы	Справка зам. директора по УВР	4 балла	
7.2.	Учителя начальных классов	Справка зам. директора по УВР	4 балла	
7.3.	Учителя математики	Справка зам. директора по УВР	4 балла	
8. Понижающий уровень стимулирующих баллов:				
8.1.	Опоздание на уроки		-1балл	
8.2.	Наличие травматизма среди обучающихся, нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса		-1 балл	
8.3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		-1 балл	
8.4.	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины		-1 балл	
8.5.	Несвоевременная сдача документов		-1 балл	
8.6.	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.		-1 балл	
8.7.	Отказ от поездки на семинары, вебинары, РМО, консультации и т. д.		-1 балл	

8.8	Наличие задолженности родительской платы по питанию свыше двух месяцев	-3 балла	
Максимальное количество баллов по всем показателям			100

Председатель Комиссии

Ф.И.О. _____

Члены комиссии :

Ф.И.О. _____

Ф.И.О. _____

Ф.И.О. _____

Работник

Ф.И.О. _____

« » 202 г.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога
по итогам предыдущего учебного года
или

(за период сентябрь-декабрь _____ 202__ г. , январь-август 202__ г.)

по состоянию на 01 _____ 202__ г.

(Ф.И.О.) _____

Показатели	Баллы	Самооценка	Примечание (обязательно для заполнения)
1. Качество образования			
1.1. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	10 балл		
1.2. Участие в инновационной деятельности, разработка и реализация внутришкольных проектов, разработка и оформление нормативных документов	10 балла		
1.3. Ведение службы медиации	5 баллов		
1.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	5 баллов		
1.5. Профилактика девиантного поведения	5 балла		

1.6.	Работа с детьми, находящимися под опекой: учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий, оказание помощи		15 баллов		
1.7.	Организация и проведение педконсилиумов		1 балл за каждое проведенное мероприятие		
1.8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей: количество учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних -отсутствие -снижение		2 балла 1 балл		
1.9.	Участие в работе летних профильных, оздоровительных лагерей организованных в школе		5 баллов		
2. Деятельность по защите прав ребенка					
2.1.	Работа по защите прав обучающихся социально – незащищенных категорий (опекаемые, многодетные и т.д.)		5 баллов		
2.2.	Качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей (сотрудничество с органами профилактики, со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов и т.д.)		5 баллов (указать вид работы)		
3. Распространение опыта работы					
3.1.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступление на семинарах, круглых столах	Приказ	5 баллов		
3.3.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара,	1 место 2 место 3 место	4 балла 3 балла 2 балла		

	открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия муниципального уровня	участие	1 балла	
3.4.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия краевого уровня	1 место 2 место 3 место участие	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла	
3.5.	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий		3 балла	
3.6.	Выполнение общественных поручений, участие в мероприятиях школы, не входящие в должностные обязанности	Приказ директора	2 балла	
3.7.	Наличие почетной грамоты Министерства образования Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, знаков отличия Российской Федерации; ордена и медали Российской Федерации		3 балла	
4. Работа с детьми и родителями (при выполнении функции классного руководителя)				
4.1.	Результаты деятельности при выполнении функции классного руководителя (Поездка с детьми, походы, экскурсии)	Туапсинский район Краснодарский край Россия	2 балла 3 балла 4 балла	
4.2.	Результативное участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	1 место 2 место 3 место	3 балла 2 балла 1 балл	
4.3.	Самостоятельное проведение внутришкольного открытого		1 балл	

	мероприятия				
4.4.	Результативность работы классного руководителя по охвату питанием 5-11 классов	90%-99% 100%	3 балла 4 балла		
4.5.	Результативность уровня трудовой дисциплины, ответственное отношение к дежурству, четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	отсутствие замечаний	1 балл		
4.6.	Привлечение родителей к благоустройству школы, школьной территории, класса. Личное участие учителя в ремонте кабинета		2 балла		
4.7.	Проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время		10 балл		
4.8.	Участие в проведении классных часов, родительских собраний, педагогического совета		2 балла		

5. Качественное ведение школьной документации

5.1.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)		2 балла		
5.2.	Качественное и своевременное ведение электронного журнала в системе АИС «Сетевой город образования	100%	2 балла		
5.3.	Качественное и своевременное (ежедневное) заполнение табеля учета посещаемости детей (питание в программе 1-С ежедневно)	Ответственный по питанию	3 балла		

6. Понижающий уровень стимулирующих баллов:

6.1.	Наличие травматизма среди обучающихся, нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса	- 1 балла			
------	--	-----------	--	--	--

6.2.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-1 балла		
6.3.	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины	-1 балла		
6.4.	Несвоевременная сдача документов	-1 балл		
6.5.	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-1 балла		
6.6.	Отказ от поездки на семинары, вебинары, РМО, консультации и т. д.	-1 баллов		
6.7.	Наличие задолженности родительской платы по питанию свыше двух месяцев	-3 балла		
Максимальное количество баллов по всем показателям				100

Председатель Комиссии

Ф.И.О. _____

Члены комиссии :

Ф.И.О. _____

Ф.И.О. _____

Ф.И.О. _____

Работник

Ф.И.О. _____

Дата оценки

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагог дополнительного образования
по итогам предыдущего учебного года

или
(за период сентябрь-декабрь _____ 202__ г., январь-август 202__ г.)

по состоянию на 01 _____ 202__ г.

(Ф.И.О.) _____

	Показатели	Баллы	Самооценка	Примечание (обязательно для заполнения)
	1. Качество образования			
1.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение учетных документов и т.д.)	2 балла - 1 балл (несвоевременность сдачи отчетов)		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся	15 баллов		
1.3.	Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятий	1 балл за каждое мероприятие		
1.4.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	5 баллов 10 баллов 15 баллов		
1.5.	Разработка и содержание информационного стенда по своим	2 балла за каждый оформленный стенд		

направлениям деятельности					
1.6.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)		2 балла		
1.7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации		5 баллов		
2. Профессиональное развитие педагогического работника					
2.1.	Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития		3 балла		
2.2.	Повышение квалификации, переподготовка		3 балла		
2.3.	Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе		3 балла		
2.4.	Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.		3 балла		
2.5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		3 балла		
3. Распространение опыта работы					
3.1.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступление на семинарах, круглых столах	Приказ	5 баллов		
3.2.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия	1 место 2 место 3 место участие	4 балла 3 балла 2 балла 1 балла		

	муниципального уровня				
3.3.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия краевого уровня	1 место 2 место 3 место участие	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла		
3.4.	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий		3 балла		
3.5.	Выполнение общественных поручений, участие в мероприятиях школы, не входящие в должностные обязанности	Приказ директора	2 балла		
3.6.	Наличие почетной грамоты Министерства образования Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, знаков отличия Российской Федерации; ордена и медали Российской Федерации		3 балла		
4. Работа с детьми и родителями (при выполнении функции классного руководителя)					
4.1.	Результаты деятельности при выполнении функции классного руководителя (Поездка с детьми, походы, экскурсии)	Туапсинский район Краснодарский край Россия	2 балла 3 балла 4 балла		
4.2.	Результативное участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	1 место 2 место 3 место	3 балла 2 балла 1 балл		
4.3.	Самостоятельное проведение внутришкольного открытого мероприятия		1 балл		

4.4.	Результативность работы классного руководителя по охвату питанием 5-11 классов	90%-99% 100%	3 балла 4 балла	
4.5.	Результативность уровня трудовой дисциплины, ответственное отношение к дежурству, четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	отсутствие замечаний	1 балл	
4.6.	Привлечение родителей к благоустройству школы, школьной территории, класса. Личное участие учителя в ремонте кабинета		2 балла	
4.7.	Проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время		10 балл	
4.8.	Участие в проведении классных часов, родительских собраний, педагогического совета		2 балла	

5. Качественное ведение школьной документации

5.1.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)		2 балла	
5.2.	Качественное и своевременное ведение электронного журнала в системе АИС «Сетевой город образования	100%	2 балла	
5.3.	Качественное и своевременное (ежедневное) заполнение табеля учета посещаемости детей (питание в программе 1-С ежедневно)	Ответственный по питанию	3 балла	

6. Понижающий уровень стимулирующих баллов:

6.1.	Наличие травматизма среди обучающихся, нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса	-1 балла	
------	--	----------	--

6.2.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-1 балла	
6.3.	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины	-1 балл	
6.4.	Несвоевременная сдача документов	-1 баллов	
6.5.	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-3 балла	
6.6.	Отказ от поездки на семинары, вебинары, РМО, консультации и т.д.		
6.7.	Наличие задолженности родительской платы по питанию свыше двух месяцев		
Максимальное количество баллов по всем показателям			100

Показатель 1.4 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

Председатель Комиссии _____ Ф.И.О.

Члены комиссии :

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

Работник

_____ Ф.И.О.

Дата оценки

Дата оценки

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ
по итогам предыдущего учебного года**

или
(за период сентябрь-декабрь _____ 202__ г. , январь-август 202__ г.)
по состоянию на 01 _____ 202__ г.

(Ф.И.О.)

Показатели		Баллы	Самооценка	Примечание (обязательно для заполнения)
1. Качество образования				
1.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение учетных документов и т.д.)	2 балла - 1 балл (несвоевременность сдачи отчетов)		
1.2.	Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат	5 баллов		
1.3.	Участие в организации и проведение школьных и районных мероприятий по гражданской обороне (тренировки по эвакуации, подготовка документов по ГО и т.д.)	1 балл за каждое мероприятие		
1.4.	Организация и руководство деятельностью отряда ЮИД, проведение с его участием «Дня безопасности дорожного движения»,	2 балла за каждое проведенное мероприятие		

	конкурсов и викторин					
1.5.	Разработка и содержание информационного стенда по своим направлениям деятельности			2 балла за каждый оформленный стенд		
1.6.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)			2 балла		
1.7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации			5 баллов		
2. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)						
2.1.	Победы, участие в акциях военно-патриотической, экологической и другой направленности			5 баллов		
2.2.	Победы, участие в военно-спортивных соревнованиях различных уровней			3 балла		
2.3.	Организация и проведение военных сборов для обучающихся			5 баллов		
3. Распространение опыта работы						
3.1.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступление на семинарах, круглых столах	Приказ		5 баллов		
3.2.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия	1 место 2 место 3 место участие		4 балла 3 балла 2 балла 1 балла		

	муниципального уровня				
3.3.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, публикации, спортивные и иные мероприятия краевого уровня	1 место 2 место 3 место участие	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла		
3.4.	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий		3 балла		
3.5.	Выполнение общественных поручений, участие в мероприятиях школы, не входящие в должностные обязанности	Приказ директора	2 балла		
3.6.	Наличие почетной грамоты Министерства образования Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, знаков отличия Российской Федерации; ордена и медали Российской Федерации		3 балла		
4. Работа с детьми и родителями (при выполнении функций классного руководителя)					
4.1.	Результаты деятельности при выполнении функций классного руководителя (Поездка с детьми, походы, экскурсии)	Туапсинский район Краснодарский край Россия	2 балла 3 балла 4 балла		
4.2.	Результативное участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	1 место 2 место 3 место	3 балла 2 балла 1 балл		
4.3.	Самостоятельное проведение внутришкольного открытого мероприятия		1 балл		

4.4.	Результативность работы классного руководителя по охвату питанием 5-11 классов	90%-99% 100%	3 балла 4 балла	
4.5.	Результативность уровня трудовой дисциплины, ответственное отношение к дежурству, четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	отсутствие замечаний	1 балл	
4.6.	Привлечение родителей к благоустройству школы, школьной территории, класса. Личное участие учителя в ремонте кабинета		2 балла	
4.7.	Проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время		10 балл	
4.8.	Участие в проведении классных часов, родительских собраний, педагогического совета		2 балла	

5. Качественное ведение школьной документации

5.1.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)		2 балла	
5.2.	Качественное и своевременное ведение электронного журнала в системе АИС «Сетевой город образования	100%	2 балла	
5.3.	Качественное и своевременное (ежедневное) заполнение табеля учета посещаемости детей (питание в программе 1-С ежедневно)	Ответственный по питанию	3 балла	

6. Понижающий уровень стимулирующих баллов:

6.1.	Наличие травматизма среди обучающихся, нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса		-1 балла	
------	--	--	----------	--

6.2.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-1 балла	
6.3.	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины	-1 балл	
6.4.	Несвоевременная сдача документов	-1 баллов	
6.5.	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-3 балла	
6.6.	Отказ от поездки на семинары, вебинары, РМО, консультации и т. д.		
6.7.	Наличие задолженности родительской платы по питанию свыше двух месяцев		
Максимальное количество баллов по всем показателям			100

Председатель Комиссии

_____ Ф.И.О.

Члены комиссии :

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

Работник

_____ Ф.И.О.

Дата оценки

Дата оценки

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
главного бухгалтера, экономиста, бухгалтера

(фамилия, имя, отчество работника)
за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/ п	Показатель	Размер выплаты от должност ного оклада	Оценка руководителя	
			Оценка комиссии	
1	2	3	4	5
1	Эффективный контроль исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности и оперативность представления информация о ходе исполнения ПФХД	30 %		
2	Отсутствие нарушений, приведших к нецелевому и неправомерному расходованию средств	20%		
3	Результаты внешних и внутренних проверок (Акта сверок с налоговыми органами, внебюджетными фондами, представления контрольных органов) <i>Только для главного бухгалтера</i>	20%		
4	Отсутствие нарушений в области уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетный фонды <i>Только для главного бухгалтера</i>	5%		
5	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности	15%		
6	Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности	15%		
7	Мониторинг средней заработной платы педагогических работников учреждения с целью исполнения Указа Президента РФ: Доведение средней заработной платы педагогических работников ОУ до средней заработной платы в регионе по экономике	20%		
8	Отсутствие замечаний по своевременности и правильности предоставления достоверной информации о финансово-хозяйственной деятельности учреждения и его материальном положении, в вышестоящие организации	10%		

1	2	3	4	5
9	Реализация мер в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности	15%		
10	Отсутствие нарушений по качеству и срокам предоставления статистической, налоговой, бухгалтерской отчетности, отчетности в ПФР, ФСС, своевременность предоставления информационных и аналитических материалов по заработной плате и прочих отчетов	30%		
11	Привлечение спонсорских средств	15%		

Председатель Комиссии

_____ Ф.И.О.

Члены комиссии :

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

Работник

Ф.И.О.

«__» _____ 202__ г.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
библиотекаря**

(фамилия, имя, отчество работника)
за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/ п	Показатель	Размер выплаты от должност ного оклада	Оценка руководителя
			Оценка комиссии
1	За разработку и реализацию внутришкольных проектов, разработку и оформление нормативных документов	30 %	
2	За высокую читательскую активность обучающихся (художественная литература по итогам учебного года): 90-100% 80-89% 60-79%	30% 20% 10%	
3	Организация бесед, громких чтений, библиотечных плакатов, проведение диспутов, обсуждение книг, презентация книг, читательские конференции, литературных вечеров	5 за каждую	
4	Правильное ведение библиотечной документации: дневника, читательских формуляров, книг суммарного учета, картотеки учебников	5 %	
5	Выполнение плана работы библиотекаря по итогам учебного года	10%	
6	Систематическое обновление и оформление тематических выставок	5% за каждую	
7	Привлечение спонсорских средств на пополнение и обновление библиотечного фонда	10%	
8	Работа по сохранению библиотечного фонда. Проведение рейдов по проверке учебников	2% за каждый рейд	
9	Отсутствие обоснованных жалоб	5 %	

Председатель Комиссии

Ф.И.О.

Члены комиссии :

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Работник

Ф.И.О. «__» _____ 202__ г.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
секретаря, ОК**

(фамилия, имя, отчество работника)
за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/ п	Показатель	Размер выплаты от должнос тного оклада	Сентябрь- декабрь (1 период), январь- май (2 период)				ИТОГО
			сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	За высокий уровень исполнительской дисциплины(ведение документации, заполнение журналов регистрации, ведение личных дел сотрудников и т.д.)	10 %					
2	За высокий уровень организации школьного архива	10%					
3	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	10%					
4	Качественное исполнение служебных материалов, писем , запросов и др.	10%					
5	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений, Соблюдение сроков выполнения	15%					
6	Оформление личных дел обучающихся и сотрудников школы	10%					
7	Отсутствие обоснованных жалоб	2 %					

Председатель Комиссии _____

Ф.И.О.

Члены комиссии :

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Работник _____

Ф.И.О.

«__» _____ 202__ г.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

(фамилия, имя, отчество работника)
за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/ п	Показатель	Размер выплаты от должност ного оклада *	Оценка руководителя	
			Оценка комиссии	
1	2	3	4	5
Организация материально-технического обеспечения образовательной и хозяйственной деятельности учреждения				
1	Своевременное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ с соблюдением обязательных требований, установленных законодательством РФ о контрактной системе в сфере закупок.	10 %		
2	Своевременное проведение всех видов ремонтных работ за рамками образовательного процесса	5 %		
3	Рациональное расходование (экономия) энерго-, электро-, тепло-, водоресурсов (журнал учета показаний по коммунальным услугам)	Наличие экономии +20 %. Увеличение расходов свыше -20% . На прежнем уровне +10%		
4	Отсутствие замечаний по складскому учету Ведение документации по складскому учету, своевременная сверка(1 раз в квартал) по материальным ценностям с бухгалтерской службой	Отсутствие нарушений +15% Наличие нарушений -15%		
5	Отсутствие выявленных недостатков и излишек нефинансовых активов при проведении инвентаризации, а также наличие инвентарных номеров	Отсутствие нарушений +15% Наличие нарушений -15%		
6	Своевременное списание материальных ценностей и основных средств	10%		
7	Отсутствие аварий коммунальных систем и (или) оперативная их ликвидация	10%		

Обеспечение соблюдения норм и правил пожарной и электробезопасности, ОТ, ГО и ЧС, производственной санитарии в ходе ОП и хозяйственной деятельности

8	Своевременное и исчерпывающее выполнение мероприятий по исполнению предписаний надзорных органов	20%	
9	Своевременная сдача школы к новому учебному году и подписание акта приемки	10%	
10	Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте	5%	

Высокий уровень исполнения функций контрактного управляющего

11	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в Единой информационной системе (ЕИС) и в Региональной информационной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг (РИССЗ КК) информации и документов, обязательных к размещению.	10%	
12	Эффективный контроль за исполнением контрактов, в том числе своевременное закрытие контрактов, по всем видам работ, закупок и мероприятий по обслуживанию. Высокий уровень осуществления претензионной работы	10%	

Эффективное управление подчиненными службами признание высокого профессионализма

13	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5%	
14	Сохранение качественного состава работников младшего обслуживающего персонала	5 %	
15	Позитивная оценка деятельности со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	5 %	

*- Размер выплаты от должностного оклада определены для заместителя директора, для заведующего хозяйством учреждение определяет самостоятельно.

Председатель Комиссии

_____ Ф.И.О.

Члены комиссии :

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

Работник

_____ Ф.И.О.

«__» _____ 202__ г.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора
по итогам предыдущего учебного года

(за период сентябрь-декабрь _____ 202__ г. , январь-август 202__ г.)
или

по состоянию на 01 _____ 202__ г.

Показатели		Баллы	Самооценка	Примечание (обязательно для заполнения)
1. Качество профессиональной деятельности				
1.1.	Разработка методических и дидактических средств обучения (авторские пособия, игры, атрибуты и т.д.), обновление предметно-развивающей среды в кабинетах, группах в соответствии с ФГОС, программ, презентаций, публикаций)	школьный уровень муниципальный уровень краевой уровень	16 26 36	
1.2.	Проведение интегрированных уроков, классных, внеурочных часов, иных мероприятий с обучающимися и педагогами. Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата, консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы, выступлений на педсоветах, родительских собраниях.	36		
1.3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	муниципальный уровень краевой уровень	16 26	

1.4.	Разработка локальных актов для повышения качества профессиональной деятельности в образовательной организации. Работа с корпоративной электронной почтой и коллективными документами		16		
1.5.	Самостоятельно разработанные оформления и мероприятия (презентации, видеоролики, выставки, реквизит, мастер-классы)		66		
1.6.	Участие в работе летних профильных, оздоровительных лагерей, организованных в школе		5 баллов		
1.7.	Внешний вид учащихся	Наличие школьной формы и сменной обуви у всех учащихся класса	16		
1.8.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми. Реализация целевых образовательных программ, результаты работы с детьми девиантного поведения	вовлечение в мероприятия одаренных детей, детей девиантного поведения	16		
1.9.	Качество дежурства по школе на переменах		16		
Итого			24		
2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта					
2.1.	Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка на современном уровне	удостоверение	4 балла		
2.2.	Результативность участия специалиста педагогического состава в конкурсах профессионального мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, РМО, ШМО, публикации, спортивные и иные мероприятия муниципального уровня	1 место 2 место 3 место участие	66 46 26 16		
2.3.	Результативность участия специалиста педагогического состава в конкурсах профессионального	1 место 2 место 3 место	76 56 36		

	мастерства, проведении методического семинара, открытые уроки, выставки, семинары, вебинары, круглые столы, РМО, ШМО, публикации, спортивные и иные мероприятия краевого уровня	участие	26	
2.4.	Демонстрация уровня профессионализма, участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, партнерами в рамках реализации проектов)		26	
2.5.	Подготовка статей для сайта школы		16	
2.6.	Выполнение общественных поручений, участие в мероприятиях школы, не входящие в должностные обязанности (оформление помещений, жюри, иное)		66	
Итого			48	
3. Работа с детьми и родителями				
3.1.	Система работы по вовлечению обучающихся в массово - досуговую деятельность	50-69% 70-89% 90-100%	16 26 36	
3.2.	Эффективность работы кружков, внеурочной деятельности. Своевременная сдача всех отчетов по кружкам, курсам внеурочной деятельности	сохранность контингента	16	
3.3.	Формирует у обучающихся мотивацию к здоровому образу жизни, культуры здоровья, питания, этики и эстетики		16	
3.4.	Удовлетворенность обучающихся организацией и содержанием образовательного процесса по дисциплине (направлению деятельности). Высокий уровень эмпатии во взаимодействии с участниками образовательного процесса	не менее 85%	26	
3.5.	Результаты деятельности при выполнении функции классного руководителя (Поездка с детьми, походы, экскурсии)	Туапсинский район Краснодарский край	2 балла 3 балла	

		Россия	4 балла	
3.6.	Посещение классных родительских собраний		16	
3.7.	Результативность работы классного руководителя по охвату питанием 5-11 классов	90%-99% 100%	16 26 36	
3.8.	Результативность уровня трудовой дисциплины, ответственное отношение к дежурству, четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	отсутствие замечаний	1 балл	
3.9.	Привлечение родителей к благоустройству школы, школьной территории, класса. Личное участие учителя в ремонте кабинета		2 балла	
3.10	Проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время		1 балл	
Итого			28	
4. Качественное ведение школьной документации				
4.1.	Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)		2 балла	
4.2.	Качественное и своевременное ведение электронного журнала в системе АИС «Сетевой город образования	100%	2 балла	
4.3.	Качественное и своевременное (ежедневное) заполнение табеля учета посещаемости детей (питание в программе 1-С ежедневно)	Ответственный по питанию	3 балла	
ИТОГО:			100	
5. Понижающий уровень стимулирующих баллов:				
5.1.	Опоздание, нарушение трудовой дисциплины		-16	
5.2.	Наличие травматизма среди обучающихся, нарушение правил ТБ и ОТ во время учебного процесса		-16	

5.3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-16	
5.4.	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины	-16	
5.5.	Несвоевременная сдача документов	-16	
5.6.	Отказ от поездки на семинары, вебинары, РМО, консультации и т. д.	-16	
5.7.	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-1 балла	
5.8.	Наличие задолженности родительской платы по питанию свыше двух месяцев	-3 балла	

Председатель Комиссии

_____. Ф.И.О.

Члены комиссии :

_____. Ф.И.О.

_____. Ф.И.О.

_____. Ф.И.О.

Работник

_____. Ф.И.О.

« ____ » _____ 202__ г.