

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МОУ «Северная СОШ №1»
Л.А. Кравченко



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МОУ «Северная СОШ №1»
О.А. Лесниченко
Приказ № 38 от 08.02.2017 г.



Положение
об оплате труда и стимулирования работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Северная средняя общеобразовательная школа №1
Белгородского района Белгородской области»

2017 год

1

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Северная средняя общеобразовательная школа № 1 Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства РФ, постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года N 159-пп "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб", Постановление администрации Белгородского района от 21 августа 2015 года №71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района» и от 23 июня 2016 года № 99 «О внесении изменений в постановление администрации Белгородского района Белгородской области от 21 августа 2015 года №71», Постановление администрации Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ВКО).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад;

- минимальный оклад работника муниципального общеобразовательного учреждения «Северная средняя общеобразовательная школа № 1 Белгородского района Белгородской области» (далее - учреждение), осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;

- гарантированные доплаты - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника образовательной организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными, и иными условиями труда.;

- базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МОУ «Северная СОШ № 1». Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности, рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников МОУ «Северная СОШ №1»

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления

полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей производится на 1 сентября и 1 января текущего года.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю 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); по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году),

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

Замена учебно-вспомогательного персонала оплачивается от базового оклада без учета стимулирующей части за фактически отработанное время.

Замена обслуживающего персонала оплачивается от оклада заменяемого работника с учетом гарантированных доплат и компенсационных выплат без стимулирующей части за фактически отработанное время.

5. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

5.1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение общеобразовательного процесса, в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТ_{оу}).

5.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\mathbf{ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш}$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 40 процентов. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\mathbf{ФОТБ = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп},}$$

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

5.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{пп} = ФОТБ \times пп,}$$

где

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательной организации

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\mathbf{ФОТ_{пп} = ФОТ_о + ФОТ_с}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_с = ФОТ_{пп} \times с,}$$
 где

с - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30 процентов. Значение с устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

6.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики общеобразовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

6.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз), включающего в себя ФОТнз - фонд оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников и Двн - дополнительный фонд оплаты за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-х, всех 2-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 3-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 4-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 5-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 6-х классов, 7-х классов, 8-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2015 года:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} (\text{ФОТнз} + \text{Двн})$$

Рекомендуемое значение ФОТнз - до 20 процентов. В связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта рекомендовано установить значение фонда оплаты неаудиторной занятости всего до 20 процентов, в том числе до 5 процентов на оплату дополнительных часов, на реализацию стандарта для всех 1-х классов, всех 2-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 3-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 4-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 5-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 6-х классов, 7-х классов, 8-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2015 года.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самой общеобразовательной организацией исходя из специфики ее образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой общеобразовательной организацией самостоятельно по определенной в данной Методике формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

6.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в общеобразовательной организации

(руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

ФОТаз x 34

$$C = \frac{\text{тп} \cdot (\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}{34}$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы). Учащиеся совмещенных классов берутся в расчет как класс-комплект.

Годовым количеством часов по учебному плану считается произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

6.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

6.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (рекомендуемая доля - до 10 процентов ФОТпп

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за

квалификационную категорию педагога) (рекомендуемая доля - 15 процентов ФОТпп);

гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) рекомендуемая доля - до 5 процентов ФОТпп и в пределах установленного фонда специальной части.

6.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей);
- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; -
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- большая информативная емкость предмета;
- постоянное обновление содержания;
- наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география);
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат.

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам Учреждения компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы определяются исходя из условий труда и устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами Учреждения.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы для работников устанавливаются от базового должностного оклада (педагогическим работникам, осуществляющим учебный и воспитательный процесс с учетом фактической педагогической нагрузки) в следующих случаях:

- 15 - 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);
- 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- 10 процентов - педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями;
- 10 процентов - педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах;

- до 20 процентов – учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)
- до 35 процентов при наличии комбинированных мастерских;
- 10 процентов – руководителям общеобразовательных учреждений и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами;
- до 25 процентов - педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами);
- до 20 процентов - за работу с библиотечным фондом учебников в образовательных школах, при отсутствии должности библиотекаря;
- 15 процентов – руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне;
- 20 процентов – учителям дефектологам, логопедам, психологам за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии;
- 30 процентов - молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в Учреждение, на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области").

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

- водителям автомобилей, за исключением водителей автобусов устанавливается ежемесячная надбавка за классность (за фактически отработанное время в качестве водителя) в следующих размерах:
- 10 процентов – водителям 2-го класса
- 25 процентов – водителям 1-го класса;

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- 35 процентов – за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра);
- 12 процентов - за работу в неблагоприятных условиях труда (данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом);
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

8.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников (директор, заместитель) учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, определяемая в соответствии с объемными показателями, квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

8.2. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года N 276.

8.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение N 1 к настоящему Положению).

8.4. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

8.5. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, тарификационные списки.

1. Общие положения

1.1. Разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы».

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год по результатам труда работников общеобразовательного учреждения: на 1 января и на 1 сентября текущего года.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации". В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград. Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном общеобразовательном учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.7. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.8. В начале расчетного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения делится на общую сумму баллов.

1.9. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Северная средняя общеобразовательная школа № 1 Белгородского района Белгородской области» (далее Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав Комиссии в количестве 13 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговую оценочную ведомость.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на

заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

2.8. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговую оценочную ведомость с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговой оценочной ведомостью.

3.3. С момента знакомства работников с итоговой оценочной ведомостью в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговую оценочную ведомость.

3.5. На основании проведенного Комиссией расчета с обоснованием знакомства работников с итоговой оценочной ведомостью оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению с ознакомлением работников под роспись.

3.7. При переходе с одной должности на другую с письменного заявления работника сохраняются баллы за отработанный период только в этой же категории.

3.8. При приеме на работу сотруднику устанавливается стимулирующая выплата в объеме, утвержденном комиссией Управляющего совета по распределению стимулирующего фонда оплаты труда до 10 баллов:

- Педагогический персонал - 10 баллов
- Учебно-вспомогательный персонал – 5 баллов
- Младший обслуживающий персонал – 5 баллов.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения.

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МОУ «Северная СОШ №1»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год. Соотношение показателей: 70% - региональный уровень, 30% - муниципальный и школьный уровни.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя образовательного учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам	20% обучающихся =- 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	20% обучающихся =- 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 3 балла; Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 51 – 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 3 балла; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла;

		51 – 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 2 балла
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
	Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	До 5 баллов
	Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

		Доля учащихся школы, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио	свыше 75% - 8 баллов 50-14% - 4 балла
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по неуважительной причине	до 5 баллов
		Охват учащихся горячим питанием в школьной столовой	5 баллов – 80% и выше;
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	до 10 баллов
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.
		Организация экскурсий, походов учащихся	до 5 баллов
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения	до 5 баллов
		Положительная динамика участия учащихся класса в общешкольных мероприятиях	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.2	Профессиональная деятельность заместителя директора	Работа по организации исследовательской и проектной деятельности педагогов школы	5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
		Зафиксированное участие заместителя директора в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях,	5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;

		заочных турах (выступления, организация выставок и др.)	
		Наличие достижений в конкурсных отборах (в рамках ПНПО, грантах и др.)	10 баллов – победитель или призер конкурса «Школа года России»; 7 баллов – победа в конкурсном отборе школ, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках ПНПО; 7 баллов – победитель или лауреат областного конкурса «Школа года»; 4 балла – победа в областном конкурсе грантов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		Наличие собственных публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень.
		Работа по обобщению педагогического опыта	5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ
		Участие в обновлении материалов школьного сайта	1 балл
		Деятельность в качестве члена экспертных групп, комиссий по проверке срезовых, контрольных работ	2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень;
		Реализация инновационной образовательной деятельности: а) презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях и др.; б) участие в опытно-экспериментальной работе по внедрению инновационных образовательных программ	10 баллов – участие во всероссийском эксперименте; 8 баллов - участие в региональном эксперименте; 5 баллов – участие в муниципальном эксперименте
.		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей ОУ

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся, стабильность (по итогам полугодия)	Стабильность-1 балл Повышение на 5 и более%-2 балла
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору) <u>оплата в течение года</u>	Обязательные экзамены: Успеваемость 100% (учитывается ИТоговый результат)- 1 балл Качество знаний: $\geq 40\%$ - 1 балл. Экзамены по выбору: Успеваемость-100%-1 балл. Качество знаний: $\geq 50\%$ -1 балл.
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах <u>оплата в течение года</u>	Успеваемость 90-100% (учитывается ИТоговый результат): 1 балл Качество знаний: $\geq 40\%$ - 1 балл
		Всероссийские проверочные работы <u>оплата в течение года</u>	Успеваемость - 90-100% - 1 балл. Качество знаний: $\geq 50\%$ -1 балл.
		Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ) <u>(оплата в течение года)</u>	Очные: (баллы не суммируются) 5 баллов – международный и всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень Дополнительные баллы при наличии более одного победителя или призёра в разных номинациях: 2,5 баллов – международный и всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балла – муниципальный уровень
Участники предметных олимпиад, конкурсов <u>(оплата в течение полугодия)</u>	Очные (баллы не суммируются) 3 балла – всероссийский уровень 2 балла – региональный уровень; 1 балла – муниципальный уровень		

		Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки (при наличии протоколов)	2 балла - свыше 90 % учащихся; 1 балл – от 75% до 89%
		Сдача норм ГТО (при наличии протоколов)	2 балла – 10 % учащихся и более; 1 балл – 5-10%
1.2	Профессиональные достижения	Победители профессиональных конкурсов (<u>оплата в течение года</u>)	Очные: (баллы не суммируются) 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.
		Участники профессиональных конкурсов (<u>оплата в течение года</u>)	Очные: (баллы не суммируются) 5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень.
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, урок, мастер-класс, организация выставок и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень, 1 балл -уровень ОУ (баллы не суммируются)
		Обобщение передового педагогического опыта <u>оплата год с момента обобщения</u>	10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень.
		Размещение материалов на сайтах образовательных порталов не позднее 15 декабря и 15 августа	1 балл – уровень образовательного учреждения (не менее 2-х мероприятий в полугодие), баллы не суммируются
		Наличие печатных публикаций методических материалов из опыта работы соответственно занимаемой должности	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балла - муниципальный уровень баллы не суммируются

		<u>оплата в течение года</u>	
		Руководство методическими объединениями	4 балла – уровень образовательного учреждения
		Руководство деятельностью пришкольного оздоровительного лагеря	1 балл (руководитель - осень) оплата в течение 2 полугодия 5 баллов (руководитель - лето) оплата в течение 1 полугодия баллы не суммируются
		Участие в работе жюри конкурсов, смотров, соревнований	2 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. 0,5 балла – уровень ОУ (баллы суммируются разного уровня)
		Работа учителя в профильных классах, классах углубленного изучения предмета, по экспериментальным учебникам, программам развития, руководство деятельностью научного общества старшеклассников	2 балла (за каждый класс)
		Специфика деятельности учителя 1-го класса, 2-го класса 1 полугодие	2 балла
		Наставничество при наличии приказа	1 балл
		Случаи травматизма обучающихся при проведении учебных, внеурочных занятий	1 штрафной балл , если имеется акт расследования
1.3	Профессиональная деятельность учителя	Учебная деятельность	0,5 балла за каждый час нагрузки 0,3 балла за каждый час нагрузки внеурочной деятельности
		Стаж	0,3 балла за каждый год профессиональной деятельности
		Осуществление деятельности классного руководителя	5 баллов
		Работа со школьной документацией: своевременное заполнение журналов, сдача отчетов, программ и прочего	в случае неисполнения назначается 1 штрафной балл при наличии приказа о дисциплинарном взыскании

		Молодой специалист (до 3-х лет)	5 баллов
		Заведование учебным кабинетом (<u>оплата в течение полугодия</u>)	1 балл; дополнительные баллы за пополнение, обновление материальной, методической базы (по итогам смотра кабинетов) - до 3 баллов
		Заведование учебно-опытным участком (<u>оплата в течение года</u>)	2 балла
		Проведение внеклассной работы (по физическому воспитанию, предметных недель) при наличии приказа (<u>оплата в течение полугодия</u>)	1 балл (баллы не суммируются)
		Грамоты, награды, благодарности (<u>оплата в течение полугодия</u>)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень, 1 балл - уровень ОУ (баллы суммируются разного уровня и конкурсов)
1.4	Общественная деятельность	Участие в деятельности выборных органов, органов общественного самоуправления	5 балла – руководитель ПК; 2 балла - казначей, 1 балл – культмассовый сектор; секретарь, школьный сайт
		Участие в массовых мероприятиях (спартакиады, турслёты, военно-полевые сборы и т.д)	1 балл- (баллы суммируются разного уровня)

*Педагогическим работникам, прибывшим в порядке перевода из других образовательных учреждений, могут быть засчитаны баллы, полученные ими в порядке распределения стимулирующей части по преподаваемому предмету при условии соответствия каждого конкретного критерия и его денежного веса другого образовательного учреждения, критериям и их денежному весу, применяемых в МОУ «Северная СОШ №1».

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей ОУ

№п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Уровень социализации обучающихся	Организация экскурсий, походов учащихся (с количеством учащихся менее 50%)	1 балл (баллы суммируются)
		Охват учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время	5 баллов – 50% и выше
		Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио.	10 баллов – 100% учащихся 5 баллов – 14-50% учащихся
		Работа с учащимися из «группы риска»	1 балл (баллы суммируются)
		Занятость в кружках, секциях, клубах, творческих объединений.	1 балл стабильность 2 балла положительная динамика.
1.2	Признание высокого профессионализма классного руководителя обучающимися и их родителями.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес классного руководителя со стороны родителей.	2 балла - при наличие позитивных отзывов.
		Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний.	4 балла 90-100% 2 балла 75-89%
		Обоснованные жалобы и обращения родителей на неправомерные действия классного руководителя.	2 балла (штрафные баллы)
		Участие в конкурсах профессионального	Очные 10 баллов – международный и

	мастерства.	<p>всероссийский уровень;</p> <p>5 баллов – региональный уровень;</p> <p>2 балла муниципальный уровень;</p> <p>1 балл – уровень ОУ.</p>
	Обобщение передового педагогического опыта работы в качестве классного руководителя	<p>5 баллов – региональный уровень;</p> <p>2 балла - муниципальный уровень;</p> <p>1 балл – уровень ОУ.</p>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога ОУ

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность социально-психологических компетенций обучающихся	Зафиксированное и результативное социально-педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения)	Отсутствие правонарушений в школе – 3 балла, отсутствие преступлений в школе – 5 баллов. При наличии правонарушений и преступлений – снятие штрафных баллов (2 балла и 3 балла соответственно).
		Положительная динамика по индивидуальному сопровождению социально-незащищенных категорий детей и семей (снятие с ВШК, учета ОДН УВД)	<p>на 10% - 4 баллов</p> <p>на 8% - 2 балла</p> <p>на 4% - 1 балл</p>

		Коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях и т.д.	При наличии призовых мест: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 балла - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся из социально - незащищенной категории семей	до 4 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся из социально- незащищенной категории семей	до 4 баллов
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся из социально - незащищенной категории семей	5 баллов – от 70% и выше в 11 классе 5 баллов - от 50% и выше в 9 классе.
		Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75%-100% - 8 баллов; 50% - 74% - 7 баллов.
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75% и выше – 8 баллов; 50% - 74% - 4 балла;

1.5.	Признание высоких профессиональных достижений педагогов	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес социального педагога со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла - при наличии позитивных отзывов.
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, обобщении опыта работы	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – областной уровень 3 балла - муниципальный уровень (Достижения одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются)
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях М/О, педагогических чтениях, научно-практических конференциях, курсов повышения квалификации	3 балла – всероссийский уровень 2 балла – областной уровень 1 балл – муниципальный уровень (достижения суммируются).

Критерии оценки профессиональной деятельности инженера по обслуживанию компьютерной техники

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа компьютерной техники	До 5баллов
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	5 баллов – 10-20 компьютеров 8 баллов – 21-40 компьютеров
	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	До 5 баллов
	Работа с электронной почтой	До 5 баллов
	Заполнение отчетов на сайтах ЭМОУ, КПОМО	До 5 баллов
	Ведение школьного сайта	До 5 баллов

Признание высокого профессионал изма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	3 балла
---	--	---------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности старшего вожатого	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций, детской общественной организации и детского самоуправления.	12 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ (Баллы не суммируются)
		Внеурочная деятельность	0,3 балла за каждый час нагрузки внеурочной деятельностью
		Молодой специалист (до 3-х лет)	5 баллов
2	Работа в социуме	Высокий уровень проводимых общешкольных мероприятий.	5 баллов - за каждое мероприятие.
3.	Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ (Баллы не суммируются)
		Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень. 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ

4	Наличие публикаций	Наличие публикаций, размещение информации на сайте школы	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень;
6.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ.
		Разработка программ кружков, факультативов, участие в судействе.	10 баллов – экспертиза на региональном уровне 5 балла – экспертиза на муниципальном уровне 2 балла – введение новых программ факультативов, кружков и т.д. Баллы суммируются при наличии нескольких программ.
6	Уровень исполнительской дисциплины		1 штрафной балл, если имеется приказ о дисциплинарном взыскании
7	Признание высокого профессионализма старшего вожатого	Наличие позитивных отзывов в адрес вожатого со стороны родителей, учащихся и администрации	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов
8	Общественная деятельность	Участие в массовых мероприятиях (спартакиады, турслеты, военно-полевые сборы и т.д.)	3 балла (баллы суммируются разных уровней)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	5 баллов
		Подготовка документов на ТПМПК	2 балла
		Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ	5 баллов
		Консультирование родителей учащихся с ОВЗ	2 балла
		Положительная динамика результатов коррекционно-развивающей работы	20% обучающихся - 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Участие в разработке и реализации АООП	10 баллов
		Участие в разработке АОП	5 баллов
1.2.	Профессиональная деятельность	Учебная деятельность	0,5 балла за каждый час учебной нагрузки
		Стаж	0,3 балла за каждый год профессиональной деятельности
		Работа со школьной документацией: своевременное заполнение журналов, сдача отчетов, программ и прочего	в случае неисполнения назначается 1 штрафной балл (вычитывается из общего количества баллов)
		Молодой специалист (до 3-х лет)	5 баллов
		Заведование учебным кабинетом	1 балл; дополнительные баллы за пополнение, обновление материальной, методической базы (по итогам смотра кабинетов) - до 3 баллов
		Грамоты, награды, благодарности (оплата в течение полугодия)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень, 1 балл-уровень ОУ (баллы не суммируются)
1.3.	Внедрение современных образовательных технологий в коррекционно-	Использование информационно-коммуникационных технологий, Интернет-ресурсов в коррекционно – развивающем процессе.	4 балла – систематическое использование; 2 балла – периодическое использование

	развивающий процесс		
1.4.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах.	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. Примечание: 1. Баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на один учебный год. 2. Достижения в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. 3. При участии за определенный период времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
		Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, обобщение опыта работы.	3 балла – всероссийский уровень 2 балла – областной уровень 1 балл – муниципальный уровень (достижения суммируются).
		Наличие публикаций.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию по разным темам и суммируются. За публикации по одной теме начисляются дополнительные баллы – 1 балл за каждую.
1.5.	Вовлеченность в методическую работу	Наличие собственных программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций и др. применяемых в работе.	Программы – 10 баллов. Собственные методические и дидактические разработки, рекомендации – 5 баллов.
		Результативное зафиксированное участие на заседаниях МО, в педагогических чтениях, конференциях. Выступления педагога на общешкольных и классных родительских собраниях.	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Примечание: при участии за определенный период времени в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы (1 балл),

			по разным темам – баллы суммируются.
		Руководство методическим объединением социально-психологического направления	10 баллов
1.6.	Признание высокого профессионализма учителя-логопеда обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны родителей, учителей (просьбы к администрации, отчет о зачислении в логопункт). Анкетирование и диагностика.	5 баллов – положительный отзыв учителей, родителей. 2 балла – отсутствие жалоб. При наличии обоснованных жалоб снимаются штрафные баллы.
1.7.	Участие в обновлении материалов школьного сайта		1 балл
1.8.	Общественная деятельность	Участие в деятельности выборных органов, органов общественного самоуправления	4 балла – руководитель; 2 балла - казначей, культмассовый сектор; 1 балл – секретарь, школьный сайт, участие в спартакиаде

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 10 баллов
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация)	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
	1.3. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания. Выполнение плана подписки на 100%	10 баллов
	1.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, по итогам полугодия)	10% и выше - 5 балла 5-9% - 2 балла
	1.5. Положительная динамика	до 5 баллов

	книговыдач на 1 обучающегося	
2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек.	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»;	10 баллов (максимально) 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
	2.2. Выполнение информационных запросов повышенной сложности	2 балла
	2.3. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы. (не реже 1 раза в месяц)	1 балл
	2.4. Наличие компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей с электронными образовательными ресурсами	до 5 баллов
3. Профессиональные достижения библиотекаря	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – муниципальный уровень
	3.2. Наличие публикаций	8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 баллов – муниципальный уровень
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень;
4. Включенность в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме

		могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
5. Признание высокого профессионализма библиотекаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес библиотекаря со стороны родителей, учителей	2 балла

Критерии оценки профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (акт о приемке школы).	3 балла при соответствии. При наличии предписаний контрольно-надзорных служб – 1 штрафной балл за каждый случай Баллы начисляются 1 раз в году.
	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.) (акт о приемке школы).	3 балла при соответствии. При наличии предписаний контрольно-надзорных служб – 1 штрафной балл за каждый случай Баллы начисляются 1 раз в году.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	3 балла при соответствии. При наличии предписаний контрольно-надзорных служб – 1 штрафной балл за каждый случай Баллы начисляются 1 раз в году.
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	До 5 баллов

	Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	До 3 баллов
	Эстетичный вид пришкольной территории, наличие ограждения (в соответствии с планировкой здания и прилегающей территории)	5 баллов
Эффективность/своевременность управленческой деятельности	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии, теплоэнергии	До 3 баллов
	Проведение инструктажа на рабочем месте (вводный и периодический) технического и обслуживающего персонала, разработка инструкций по технике безопасности для технического и обслуживающего персонала	3 балла
Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д.	До 5 баллов
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия руководства школы	5 баллов
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов.	2 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п\п	Критерии	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Соблюдение норм СанПиН	100% соблюдение 14 баллов 70% 6 баллов Меньше 0 баллов

2	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Без нарушений 8 баллов Не значительное нарушение 6 баллов
3	Участие в ремонте школы	За участие 5 баллов
4	Регулярное проведение санитарных дней и генеральной уборки	До 8 баллов
5	Ведение документации	Своевременное ведение 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщиц служебных помещений, рабочего по обслуживанию

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений	5 баллов – без замечаний
	Качество генеральной уборки помещения	5 баллов – без замечаний
	Участие в ремонте школы	До 10 баллов
	Выполнение правил трудовой дисциплины	До 6 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря-делопроизводителя

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Создание условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота.	До 5 баллов
	Осуществление приёма и передачи телефонограмм и доведение содержания сообщений до сведения директора школы, печатание по указанию директора школы различных документов и материалов	5 баллов – без замечаний
Осуществление документационной кадровой работы в школе	Осуществление делопроизводства; формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и в установленные сроки сдача их в архив.	До 10 баллов

	Соблюдение сроков исполнения документации.	До 5 баллов
	Качественное и безошибочное ведение книги приказов и хранение её, ведение и хранение журнала учета движения трудовых книжек, хранение и ведение в установленном порядке трудовых книжек работников	До 10 баллов
	Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	До 5 баллов
Признание высокого профессионализма секретаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерацией порядке.