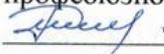


Принято общим собранием  
работников МБОУ «Школа № 14»  
Протокол от 11.01.2019 № 02

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Т.А. Рыбина

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Школа № 14»

 Н.А. Майснер  
Приказ от 14.01.2019 № 06-ОД



**Положение  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 14 с  
углубленным изучением отдельных предметов»  
(МБОУ «Школа № 14»)**

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 14  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
(МБОУ «Школа № 14»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа № 14» Полысаевского городского округа (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Полысаевского городского округа, созданных в форме учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Школа № 14» (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Полысаево, утвержденного постановлением администрации Полысаевского городского округа от 01.04.2011 № 416 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Полысаево»;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Школы (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат, ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации Полысаевского городского округа.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Школы, распределение и использование фонда оплаты труда:

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области и главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Полысаевского городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Школы включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Школы за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам Школы за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 14», согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель Школы при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает

следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Школы в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда Школы и положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с председателем Управляющего совета.

2.1.6. Размер базовой части фонда оплаты труда устанавливается в размере 70%, стимулирующей части – 30%.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3% от фонда оплаты труда Школы.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем Школы (далее – Управлением образования Полысаевского городского округа) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Школы, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда Школы;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Школы.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы.

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников Школы рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$
 где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс,$$
 где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа,  $Кс = 1,25$ ;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 2 - 4 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Школы по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы образовательного учреждения (К2) приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 6 к настоящему Положению.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников Школы предусматривает установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Школы в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом Школы в соответствии с положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К<sub>с</sub>; К<sub>2</sub>; К<sub>3</sub>) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

### 2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}_2 + \text{К}_3)) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}_4)), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников школы, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложения 2 - 4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Школы, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложения № 2-4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания – с даты вступления с силу решения о присуждении почетного звания

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

## 2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Школы.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Школе определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i, \text{ где:}$$

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес. i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. 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.

2.5.4. Директор Школы в пределах, имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением № 8 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах и включает проводимые ими уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка школы.

2.6.4. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.6.1. - 2.6.3. настоящего Положения, выплачиваются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме образовательных учреждений дополнительного образования детей);

36 часов в неделю - педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему вожатому, преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и другим) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю.

2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе директора, заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

## 2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания

учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## 2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем

профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть

назначены директором школы на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент - 30%);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников школы и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учётом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном

году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом школы, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в

процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Школы.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МБОУ «Школа № 14», согласованным с выборным профсоюзным органом.

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

## **5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением образования Полысаевского городского округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утверждённым нормативным актом Управления образования Полысаевского городского округа.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется Управлением образования Польшаевского городского округа.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным Управлением образования Польшаевского городского округа показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей, главного бухгалтера.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и руководителя (заместителей руководителя, главного бухгалтера) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном Управлением образования Полысаевского городского округа порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается Управлением образования Полысаевского городского округа.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.7. Управление образования Полысаевского городского округа устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения Управление образования Полысаевского городского округа в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчёта, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения».

## **6. Заключительные положения**

Штатное расписание учреждения утверждается директором Школы в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих),

педагогических работников школы, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Школа принимает Положение об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 14».

**Перечень компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4	За сверхурочную работу.	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; 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 (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. 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.
6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В школе каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного

		оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
7	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классное руководство</li> <li>- проверка письменных работ</li> <li>- заведование учебными кабинетами, мастерскими</li> <li>- заведование кабинетом психо-моторной коррекции,</li> <li>- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,</li> <li>- доплата учителям информатики и английского языка за работу в неделинном классе,</li> <li>- доплата учителям математики за работу в неделинном профильном классе,</li> <li>- доплата учителям за ведение занятий в профильных классах,</li> </ul>	<p>Устанавливается выплата в размере 1000 за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения. В классах с меньшей наполняемостью размер выплаты классным руководителям уменьшается пропорционально численности обучающихся. В классах с большей наполняемостью за каждого обучающегося доплачивается 40 руб.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по русскому языку и литературы – 40% (от общей нагрузки);</li> <li>- по математике – 40%;</li> <li>- в начальной школе – 40%;</li> <li>- по физике, истории, обществознанию – 30%;</li> <li>- по химии, иностранному языку, биологии, информатике, географии – 20%;</li> <li>- по технологии, ОБЖ, ИЗО – 10%.</li> </ul> <p>40%, 30%, 20% к ставке, при условии выполнения Положения об учебном кабинете. Мах - 40%, в случае выявленных замечаний применяется понижение выплаты, вплоть до полного ее снятия. Для учебных кабинетов с повышенной опасностью - выполнения требований установленных для них. 25% к ставке.</p> <p>20% к ставке.</p> <p>50% от нагрузки.</p> <p>25% от нагрузки</p> <p>30% от нагрузки</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- работу в неблагоприятных условиях труда с химическими реактивами,</li> <li>- проведение работы по дополнительным образовательным программам,</li> <li>- организация трудового обучения,</li> <li>- профессиональной ориентации,</li> <li>и другие виды дополнительной внеаудиторной работы</li> <li>- дополнительную внеаудиторскую работу с обучающимися (школьная команда КВН, организация работы ЮИД, ЮДП),</li> <li>- проведение дополнительной внеаудиторской работы по физической культуре (за работу спортивного клуба),</li> <li>- за работу с библиотечным фондом учебников,</li> <li>- за участие в инновационной деятельности школы,</li> <li>- доплата до МРОТ,</li>   <li>- дополнительная работа по психолого-педагогическому сопровождению детей в рамках ФГОС,</li>   <li>- дополнительная работа по ведению программного продукта «Электронная школа 2.0»,</li>   <li>- дополнительная работа по заполнению электронных форм АИС,</li>   <li>-дополнительная работа с электронной почтой,</li>   <li>- работа со школьным сайтом,</li>   <li>- работа на микроучастке школы по индивидуальному социально – психолого – педагогическому сопровождению детей из социально неблагополучных детей (Указ Президента РФ от 07.05.2013 № 599),</li>   <li>- ведение документации по воинскому учету и работу с различными электронными данными,</li>   <li>- предоставление персонифицированных данных, работа с Пенсионным фондом,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6% от нагрузки.</li> <li>до 100% к ставке.</li> <li>до 100% к ставке.</li> <li>до 100% к ставке.</li> <li>до 100% к ставке.</li> <li>10% к ставке.</li> <li>до 30% к должностному окладу.</li> <li>до 2000 руб.</li> <li>в зависимости от ставки (должностного оклада), ежемесячно.</li> <li>до 25% к должностному окладу.</li> <li>3000 руб.</li> <li>2500 руб.</li> <li>2500 руб.</li> <li>до 3000 руб.</li> <li>3000 руб.</li> <li>2000 руб.</li> <li>2000 руб.</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение мониторинговой документации с использованием компьютерной техники,</li> <li>- информационно-техническое обслуживание автоматизированных информационных систем,</li> <li>- организация горячего питания,</li> <li>- работа по профилактике наркомании среди учащихся,</li> <li>- расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ (за осуществление охраны помещения, состоящего из двух зданий, соединённых одноэтажным переходом и за осуществление охраны спортивных сооружений на территории площадью более 2 Га)</li> </ul>	<p>до 2000 руб.</p> <p>до 2000 руб.</p> <p>10% к ставке.</p> <p>10% к ставке.</p> <p>4200 руб.</p> <p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником).</p>
--	--	---

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов  
и служащих в сфере образования**

<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>				
1 квалификационный уровень		3962		
1	Инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	6286
2	Инструктор по труду; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6798
3	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	7480
4	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	7989
5	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8668
2 квалификационный уровень		3962		
1	Педагог дополнительного образования		1,7158	6798

	(среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); тренер-преподаватель (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительная подготовка в области физкультуры и спорта)		1,8880	7480
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; инструктор-методист; тренер-преподаватель; социальный педагог; концертмейстер (II квалификационная категория)		2,0163	7989
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный		2,1878	8668

	педагог; концертмейстер; тренер-преподаватель; инструктор-методист (I квалификационная категория)			
5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; инструктор-методист; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)		2,3600	9350
3 квалификационный уровень		3962		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология».		1,7158	6798
2	Воспитатель, мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование); методист *** (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»); старший инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж		1,8880	7480

	работы в должности методиста, методиста-инструктора не менее 2 лет); старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет)			
3	Методист**** (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,9081	7560
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, методист *** (II квалификационная категория)		2,0163	7989
5	Методист**** (II квалификационная категория)		2,0368	8070
6	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист**** (I квалификационная категория)		2,1878	8668
7	Методист**** (I квалификационная категория)		2,2080	8748
8	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; методист *** (высшая квалификационная категория)		2,3600	9350
9	Методист**** (высшая квалификационная категория)		2,3801	9430
4 квалификационный уровень		3962		
1	Преподаватель*; учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении);		1,7158	6798

	<p>педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет);</p> <p>руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)</p>			
2	<p>Преподаватель*, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист***, тьютор** (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)</p>		7480	7123
3	Старший методист ****		1,9081	7560
4	<p>Преподаватель*, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист***, тьютор ***</p> <p>(II квалификационная категория)</p>		2,0163	7989
5	Старший методист **** (II квалификационная категория)		2,0364	8068

6	Преподаватель*, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист***, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор** (I квалификационная категория)		2,1878	8668
7	Старший методист **** (I квалификационная категория)		2,2080	8748
8	Преподаватель*, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист***, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор ** (высшая квалификационная категория)		2,3600	9350
9	Старший методист **** (высшая квалификационная категория)		2,3801	9430

### Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессион ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышающ ий коэффициен т	Оклад, должностно й оклад (ставка), руб.
<b><i>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</i></b>				
1 квалификационный уровень		2836		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3403
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3573
4 квалификационный уровень		3119		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,9638	6125

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы учреждения (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

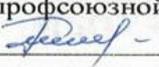
Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации».	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	0,1

**Перечень  
должностей работников образования, должностные  
обязанности и профили работ, которых совпадают**

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер - преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Принято общим собранием  
работников МБОУ «Школа № 14»  
Протокол от 11.01.2019 № 02

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Т.А.Рыбина

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Школа № 14»  
 Н.А.Майснер  
Приказ от 14.01.2019 № 06-ОД



**Положение  
о стимулировании работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 14 с  
углубленным изучением отдельных предметов»  
(МБОУ «Школа № 14»)**

**Положение  
о стимулировании работников  
МБОУ «Школа № 14»**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников Школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Школы, решений педагогического совета Школы.

1.2. Школа самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (60 процентов от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (37 процентов стимулирующего фонда);

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Долю каждого вида выплат Школа определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом самоуправления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## **2. Премияльные выплаты по итогам работы (60%)**

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Школы из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Школе.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, начисляются 30% - 50%.

2.3. Школа по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом самоуправления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Школы индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Школы.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Школы определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками школы данной категории по данной выплате.

2.5. Школа самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах Школы.

2.6. Директор школы обеспечивает в сроки до 10 сентября и 10 февраля представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников школы с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Школы по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Школы должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Школы. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом.

Работники Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор школы готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом Школы.

Согласованный и утвержденный приказ по Школе является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Школы в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников Школы по результатам выполнения ими должностных обязанностей по категориям работникам школы устанавливается в соответствии с Приложением № 1.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (37%)**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом самоуправления Школы по должностям работников в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности Школы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и качество труда, определяется Школой исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, администрацией Полысаевского городского округа, Управлением образования Полысаевского городского округа, администрацией Школы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения, особо важных и срочных работ приведены в Приложении № 2.

3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Школой самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и председателя Управляющего совета.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Школы приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией и органом самоуправления в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации Полысаевского городского округа, Управления образования Полысаевского городского округа.

3.6. Размер выплат за особые достижения устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен, основания для выплат приведены в Приложении № 3.

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты (3%)**

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Школы.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом самоуправления Школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Школой в абсолютном значении, согласно Приложению № 4.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Школы.

**Оценочный лист**

\_\_\_\_\_, учителя \_\_\_\_\_, классного руководителя \_\_\_\_\_, по итогам с

ФИО

ПО

предмет

класс

№ п/п	Группа показателей	Показатель	Кол-во баллов по каждому показателю	Основание	Период измерения	баллы																		
						у	а	к																
1.	<b>Результаты оценки качества знаний обучающихся – 50 баллов</b>	Качественное освоение образовательных программ по предметам: 1 группа предметов: русский язык, литература, английский язык, математика, физика, химия; 2 группа предметов: история, обществознание, география, информатика, биология; 3 группа предметов: ИЗО, музыка, физическая культура, ОБЖ, технология.	Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету 92-100%:  <table border="1"> <tr> <td>«Усп-ть на «4» и «5»</td> <td>1 гр.</td> <td>2 гр.</td> <td>3 гр.</td> </tr> <tr> <td>70% - 100 %</td> <td>10 б.</td> <td>9 б.</td> <td>8 б.</td> </tr> <tr> <td>50% -69 %</td> <td>8 б.</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> </tr> <tr> <td>30% -49 %</td> <td>6 б.</td> <td>5 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> </table>	«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.	70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.	50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.	30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.	Отчеты учителей	1 раз в полугодие			
		«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.																			
		70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.																			
50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.																					
30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.																					
Качественное освоение образовательных программ по предметам: обязательные экзамены, экзамены по выбору (при абсолютной успеваемости ниже 90% баллы за качество знаний не начисляются; за подготовку к ОГЭ, ЕГЭ целого класса или параллели дополнительно 5 баллов, при подготовке к нескольким видам экзаменов или по разным предметам баллы за качество суммируются)).	<table border="1"> <tr> <td>«Усп-ть на «4 и «5»</td> <td>Баллы</td> </tr> <tr> <td>70% - 100 %</td> <td>10 б.</td> </tr> <tr> <td>50% -69 %</td> <td>8 б.</td> </tr> <tr> <td>30% -49 %</td> <td>6 б.</td> </tr> </table> Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету 90-100%: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 8 баллов; 90 - 94% - 7 баллов	«Усп-ть на «4 и «5»	Баллы	70% - 100 %	10 б.	50% -69 %	8 б.	30% -49 %	6 б.	Протоколы	1 раз в год													
«Усп-ть на «4 и «5»	Баллы																							
70% - 100 %	10 б.																							
50% -69 %	8 б.																							
30% -49 %	6 б.																							
Качественное освоение образовательных программ по предметам: независимые региональные и муниципальные мониторинги, контрольные работы, комплексные работы, тестирование, ВПР и др.	Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 8 баллов; 90 - 94% - 7 баллов	Протоколы	1 раз в год																					

		<p>Качественное освоение образовательных программ по предметам: административные контрольные и проверочные работы:</p> <p>1 группа предметов: русский язык, литература, английский язык, математика, физика, химия;</p> <p>2 группа предметов: история, обществознание, география, информатика, биология;</p> <p>3 группа предметов: физическая культура, ИЗО, ОБЖ, технология.</p>	<p>Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету 80-100%:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>«Усп-ть на «4» и «5»</th> <th>1 гр.</th> <th>2 гр.</th> <th>3 гр.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70% - 100 %</td> <td>10 б.</td> <td>9 б.</td> <td>8 б.</td> </tr> <tr> <td>50% -69 %</td> <td>8 б.</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> </tr> <tr> <td>30% -49 %</td> <td>6 б.</td> <td>5 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> </tbody> </table>	«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.	70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.	50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.	30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.	Справки по итогам	1 раз в полугодие			
«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.																					
70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.																					
50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.																					
30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.																					
2.	<b>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам - 20 баллов</b>	<p>Олимпиады школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1, 2, 3 уровней</p>	<p>Региональный этап: 5 баллов – победитель; 3 балла – призер; 2 балла – участие</p> <p>Муниципальный этап: 4 балла – победитель; 3 балла – призер; 2 балла – участие</p> <p>Школьный этап: 2 балла – победитель; 1 балл – призер.</p>	Дипломы, приказы	1 раз в год																			
		<p>Предметные олимпиады, творческие и интеллектуальные конкурсы, выставки, спортивные соревнования и др. Международного, Всероссийского, областного, муниципального и школьного уровней (достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных обучающихся суммируются).</p>	<p>Очная форма: региональный уровень: 4 балла – победитель; 3 балла – призер; 2 балла – участие; муниципальный уровень: 3 балла – победитель; 2 балла – призер; 1 балл – участие; школьный уровень: 2 балла – победитель; 1 балл – призер.</p> <p>Заочная форма: 3 балла – победитель и призер; 2 балла – участие.</p>	Дипломы, грамоты	1 раз в год																			
		<p>Научно-практические конференции, проводимые Министерством образования и науки РФ, департаментом образования Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным управлением образования</p>	<p>5 баллов – победитель;</p> <p>4 балла – призер;</p> <p>3 балла – участие</p>	Дипломы, грамоты	1 раз в год																			
3.	<b>Профессиональный рост учителя – 20 баллов</b>	<p>Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях</p>	<p>5 балла – региональный уровень;</p> <p>2 балла – муниципальный уровень</p>	Сертификаты	1 раз в 2 года																			
		<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Первый учитель», «Лучший педагог-наставник», «ИТ-педагог Кузбасса» и др. (при участии в нескольких конкурсах - баллы суммируются).</p>	<p>8 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>6 баллов – региональный уровень;</p> <p>4 балла - муниципальный уровень;</p> <p>3 балла – участие.</p>	Дипломы	1 раз в год																			
		<p>Публикации методических разработок, статей по</p>	<p>3 балла – всероссийский уровень;</p>	Портфолио	1 раз в год																			

		вопросам образования (баллы за разные публикации суммируются, за одну публикацию в разных уровнях баллы выставляются по наивысшему уровню).	2 балла – региональный уровень; 1 балла – муниципальный уровень.	учителя				
		Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, городских, школьных МО и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 балла – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балл – школьный уровень	Сертификат	1 раз в полугодие			
		Работа организатора ЕГЭ и ОГЭ, работа в комиссиях по проведению независимых экспертиз (проверка работ на ЕГЭ, ОГЭ, олимпиадах, марафонах, проверка ВПР и т.д.)	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень	Приказ о работе в комиссии	1 раз в год			
<b>4.</b>	<b>Участие в дополнительной деятельности – 10 баллов</b>	Своевременное заполнение электронных журналов и предоставление документации	4 балла	Отчеты зам. дир. по ИКТ	1 раз в полугодие			
		Организация горячего питания (% охвата)	Основная школа (не менее 60%) – 4 балла.	Отчеты зам. дир. по ВР	1 раз в полугодие			
		Перепись детей микрорайона, работа в пришкольном лагере, благоустройство территории и др. виды деятельности	2 балла - за каждый вид деятельности	Отчеты, справки	1 раз в год			
	<b>ИТОГО:</b>							

Подпись учителя \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

Члены премиальной комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Оценочный лист учителя начальных классов

\_\_\_\_\_, классного руководителя \_\_\_\_\_, по итогам с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

ФИО

класс

№ п/п	Группа показателей	Показатель	Кол-во баллов по каждому показателю				Основание	Период измерения	баллы																			
									у	а	к																	
1.	<b>Результаты оценки качества знаний обучающихся – 50 баллов</b>	Качественное освоение образовательных программ по предметам: 1 группа предметов: русский язык, чтение, математика; 2 группа предметов: окружающий мир, ОРКСЭ; 3 группа предметов: ИЗО, музыка, физическая культура, технология.	Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету				Отчеты учителей	1 раз в полугодие																				
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">«Усп-ть на «4» и «5»</td> <td style="text-align: center;">1 гр.</td> <td style="text-align: center;">2 гр.</td> <td style="text-align: center;">3 гр.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">70% - 100 %</td> <td style="text-align: center;">10 б.</td> <td style="text-align: center;">9 б.</td> <td style="text-align: center;">8 б.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">50% -69 %</td> <td style="text-align: center;">8 б.</td> <td style="text-align: center;">7 б.</td> <td style="text-align: center;">6 б.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">30% -49 %</td> <td style="text-align: center;">6 б.</td> <td style="text-align: center;">5 б.</td> <td style="text-align: center;">4 б.</td> </tr> </table>	«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.						70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.	50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.	30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.					
		«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.																							
70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.																									
50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.																									
30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.																									
92-100%:																												
		Качественное освоение образовательных программ по предметам: независимые региональные и муниципальные мониторинги, контрольные работы, комплексные работы, тестирование, ВПР и др.	Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 8 баллов; 90 - 94% - 7 баллов				Протоколы	1 раз в год																				
		Качественное освоение образовательных программ по предметам: административные контрольные и проверочные работы: 1 группа предметов: русский язык, литература, математика; 2 группа предметов: окружающий мир. 3 группа предметов: физическая культура, ИЗО, технология. (учителя, работающие в 1 классе, проставляют баллы по результатам годовых контрольных за 4 класс).	Абсолютная успеваемость обучающихся по предмету 80-100%:				Справки по итогам	1 раз в полугодие																				
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">«Усп-ть на «4» и «5»</td> <td style="text-align: center;">1 гр.</td> <td style="text-align: center;">2 гр.</td> <td style="text-align: center;">3 гр.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">70% - 100 %</td> <td style="text-align: center;">10 б.</td> <td style="text-align: center;">9 б.</td> <td style="text-align: center;">8 б.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">50% -69 %</td> <td style="text-align: center;">8 б.</td> <td style="text-align: center;">7 б.</td> <td style="text-align: center;">6 б.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">30% -49 %</td> <td style="text-align: center;">6 б.</td> <td style="text-align: center;">5 б.</td> <td style="text-align: center;">4 б.</td> </tr> </table>	«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.						3 гр.	70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.	50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.	30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.				
«Усп-ть на «4» и «5»	1 гр.	2 гр.	3 гр.																									
70% - 100 %	10 б.	9 б.	8 б.																									
50% -69 %	8 б.	7 б.	6 б.																									
30% -49 %	6 б.	5 б.	4 б.																									
			80-100%:																									
2.	<b>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (работа с одаренными</b>	Олимпиады школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1, 2, 3 уровней, интеллектуальный марафон	Региональный этап: 5 баллов – победитель; 3 балла – призер; 2 балла – участие Муниципальный этап: 4 балла – победитель; 3 балла – призер; 2 балла – участие Школьный этап: 2 балла – победитель; 1 балл – призер.				Дипломы, приказы	1 раз в год																				

	<b>детьми) - 20 баллов</b>	Предметные олимпиады, творческие и интеллектуальные конкурсы, выставки, спортивные соревнования и др. Международного, Всероссийского, областного, муниципального и школьного уровней (достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных обучающихся суммируются).	Очная форма: региональный уровень: 4 балла – победитель; 3 балла – призер; 2 балла – участие; муниципальный уровень: 3 балла – победитель; 2 балла – призер; 1 балл – участие; школьный уровень: 2 балла – победитель; 1 балл – призер. Заочная форма: 3 балла – победитель и призер; 2 балла – участие.	Дипломы, грамоты	1 раз в год			
		Научно-практические конференции, проводимые Министерством образования и науки РФ, департаментом образования Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным управлением образования	5 баллов – победитель; 4 балла – призер; 3 балла – участие	Дипломы, грамоты	1 раз в год			
<b>3.</b>	<b>Профессиональный рост учителя – 20 баллов</b>	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	5 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень	Сертификаты	1 раз в 2 года			
		Участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Первый учитель», «Лучший педагог-наставник», «ИТ-педагог Кузбасса» и др. (при участии в нескольких конкурсах - баллы суммируются).	8 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 3 балла – участие.	Дипломы	1 раз в год			
		Публикации методических разработок, статей по вопросам образования (баллы за разные публикации суммируются, за одну публикацию в разных уровнях баллы выставляются по наивысшему уровню).	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балла – муниципальный уровень.	Портфолио учителя	1 раз в год			
		Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, городских, школьных МО, новизна направлений работы и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень	Сертификат	1 раз в полугодие			
		Работа организатора ЕГЭ и ОГЭ, работа в комиссиях по проведению независимых экспертиз (проверка работ олимпиадах, марафонах и т.д.), проведение олимпиад, марафонов, ВПР	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень	Приказ о работе в комиссии	1 раз в год			
<b>4.</b>	<b>Участие в дополнительной деятельности – 10 баллов</b>	Своевременное заполнение электронных журналов и предоставление документации	4 балла	Отчеты зам. дир. по ИКТ	1 раз в полугодие			
		Организация горячего питания (% охвата)	Начальная школа (не менее 90%) – 4 балла.	Отчеты зам. дир. по ВР	1 раз в полугодие			
		Перепись детей микрорайона, работа в пришкольном лагере, благоустройство территории, и др. виды деятельности	2 балла - за каждый вид деятельности	Отчеты, справки	1 раз в год			
<b>Итого:</b>								

Подпись учителя \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

Члены премиальной комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качественной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе  
МБОУ «Школа № 14»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/ п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодично сть измерений	Источник информации	Оценивание		
							зам.	дир	ком.
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ - 90</b>									
1	Обеспечение сохранности контингента учащихся	Отсутствие выбывших по неважительным причинам	Отсутствие выбывших по неважительным причинам	5 0	Один раз в полугодие	Приказ на выбытие, постановление комиссии по делам н/летних, жалобы в письменном и устном виде			
2.	Повышение уровня знаний учащихся	Положительная динамика успеваемости на «4» и «5»	Рост Стабильность Снижение качества показателей	6 5 0	На полугодие	Отчёт зам. директора по УВР по успеваемости			
		Состояние абсолютной успеваемости	95-100%	5		Статистическая отчетность			

3.	Участие в конкурсах различного уровня	Повышение уровня квалификации	региональный муниципальный	6 5	На полугодие	Отчёт зам. директора по УВР по успеваемости			
4.	Мониторинговая деятельность	Выполнение плана внутришкольного контроля	80-95% 96-100%	8 9	Один раз в полугодие	Наличие аналитического материала по выполнению плана			
5	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов	Организация ПДС. Контроль за подготовкой и проведением олимпиад.	Школьный уровень Муниципальный уровень Областной уровень	2 3 4	1 раз в полугодие	Приказы ГУО, школы. Результаты аттестации учителей, удостоверения			
6	Организация предпрофильной подготовки	Эффективность и результативность	Количество учащихся 8-9-х классов, вовлеченных в предпрофильную подготовку (70-100%)	2	Один раз в полугодие	Приказы по школе, пакет документов, статистическая отчетность			
7	Работа по организации общественных органов по самоуправлению	Участие в работе педагогического, управляющего совета, подготовка и проведение ученических конференций, родительских собраний и т.д.	Эффективность, результативность	5	Один раз в полугодие	Протоколы, внутришкольное планирование			

8.	Исполнительская дисциплина	Сдача отчетности	Своевременно, качественно, замечаний без Своевременно, качественно, замечаниями с Несвоевременно	3 2 0	Один раз в полугодие	Приказы ГУО, информация вышестоящих органов, приказы по школе			
9.	Реагирование на телеграммы по ЧС	Своевременное принятие решения	Подготовка проектов приказов и контроль за их выполнением Доведение информации до участников образовательного процесса, принятия мер в экстремальной ситуации	3 1	Один раз в полугодие	отчет з/д по БЖ, приказы по школе, журналы по ТБ, акты проведения эвакуации и др. документация			
10.	Профессиональная компетентность	Прохождение добровольной сертификации, прохождение профессиональной подготовки образовательной программы «Менеджмент образования»	Наличие действующего сертификата  Наличие диплома	5 4	На период действия сертификата На период 3-х лет с момента прохождения подготовки	Сертификат, диплом			



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качественной деятельности заместителя директора по воспитательной работе  
МБОУ «Школа №14»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п / п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодичн ость измерений	Источник информации	Оценивание		
							работни к	директо р	Утверж денный результат
<b>Максимальное количество баллов – 90.</b>									
1.	<b>Наличие или отсутствие вос- питательны х мероприяти й различного уровня</b>	Уровень воспитательных мероприятий, семинаров, конкурсов, проектов, КТД и др. Показатели разных уровней суммируются	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	2 3 4	Один раз в год	Приказы по школе, УО, ДО АКО			

2.	<b>Мониторинг оная деятельност ь</b>	Своевременность и каче-ственность мониторинга воспитательной работы классных руководителей	Контроль выполнения воспитательных планов Контроль за включенностью классов в общешкольные мероприятия Отслеживание уровня культуры воспитанности	3  3  2	Один раз в полугодие	Анкетирование, контроль, опрос, тесты, приказы по школе			
3.	<b>Организаци я отдыха учащих-ся, сохранение здоровья, обес-печение безопас- ности</b>	Качественная организация летнего отдыха, туристи-ческих поездок, дней здоровья.	Охват по нормативу Отсутствие замечаний	3 2	Два раза в год	Аналитические материалы			
		Охват обучающихся горя-чим питанием	70% и выше; 60-69%; Менее 60%	3 2 0	Один раз в четверть	Справки по ВШК			

4.	<b>Работа по дополнительному образованию, курирование</b>	Охват дополнительным образованием учащихся социумом города. Организация деятельности кружков, секций, объединений, клубов и т.д. внутри школы	50-70% 70-100%  Наличие кружков Отсутствие кружков	3 4  3 0	Один раз в полугодие	Анкеты, опросы, статотчеты, расписание кружков.			
5.	<b>Организация детского самоуправления</b>	Наличие органов само-управления, охват учащихся	Количество учащихся, вовлеченных в деятельность органом самоуправления 30 -100%	3	Один раз в полугодие	Отчет з/д по ВР			

6.	<b>Организация методической работы</b>	Организация работы методического объединения классных руководителей. Разработка и проведение семинаров, защита проектов, оказание практической помощи всем участникам образовательного процесса в подготовке конкурсам.	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	2 3 4	Один раз в год	Рецензии, приказы, итоги конкурсов			
7.	<b>Работа по профилактике правонарушений</b>	Наличие и эффективность деятельности дисциплинарной комиссии.	Профилактическая работа Наличие правонарушений	3 0	Раз в четверть	информация ИДН, отчет з/д по ВР			
8.	<b>Выполнение плана работы школы</b>	Выполнение плана в полном объеме	Выполнение Невыполнение	3 0	Один раз в полугодие	План работы школы, отчет з/д по ВР			

9.	<b>Повышение уровня активности и вовлеченности в общественную жизнь города</b>	Увеличение охвата уча-щихся различными движе-ниями, акциями, детскими организациями и т. д.	Положительная динамика	3	Один раз в четверть	Отчет з/д ВР по проведению акций			
10.	<b>Работа в социуме</b>	Наличие зафиксированных результатов (перепись детей микрорайона, работа с ветеранами, премиальной комиссии, работа организа-тора ЕГЭ и ГИА и др. общественные виды деятельности)	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	3 4 5	Один раз в полугодие	Приказы, отчеты з/д по ВР			
11.	<b>Исполнитель-ская дисциплина</b>	Своевременность, грамот-ность, качество отчетной документации	Своевременность, качество в зависимости от сложности и объема Своевременно с незначительными замечаниями Несвоевременность, некачество	4  3  0	Один раз в четверть	Информация УО, приказа по школе			

12.	<b>Работа с обучающимися по имиджу школьника</b>	Сохранность контингента обучающихся	Нет оттока обучающихся и выбытия по конфликтной ситуации Наличие выбывших при конфликтной ситуации	3  0	Один раз в полугодие	Приказ на выбытие, постановление комиссии по делам н/летних, жалобы в письменном и устном виде			
13.	<b>Работа на имидж школы</b>	Работа со СМИ, общест-венностью	Публикации в газете, методическом журнале, сборнике, выпуск буклетов, листовок, освещение мероприятий в СМИ Выпуск сборника разработанных уроков, рекомендаций, имеющих внешнюю рецензию	3  3	Один раз в полугодие	№ выпуска, дата выхода передачи в эфир			
14.	<b>Работа по организации общественных органов самоуправления</b>	Участие в работе педаго-гического, управляющего совета, подготовка и прове-дение ученических конфе-ренций, родительских собраний и т.д.	Эффективность, результативность	3	Один раз в полугодие	Протоколы, внутришкольное планирование			



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качественной деятельности заместителя директора по БЖ МБОУ «Школа №14»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ за период с \_\_\_\_\_. по \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодичность измерений	Источник информации	Оценивание		
							работ	директ	утверж лены
<b>Максимальное количество баллов - 90</b>									
1	Работа по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Высокий уровень работы по охране труда, безопасности жизнедеятельности школы	Наличие инструкций по ТБ, ОТ Организация пропускного режима Нарушение организации пропускного режима Осуществление контроля за кабинетами повышенной опасности Инструктажи по ТБ и охране труда Организация и проведение плановых эвакуаций согласно нормативам Систематический контроль за ведением журналов по ТБ классными руководителями	5 5 0 5 5 5 5	Один раз в полугодие	План школы, отчет зам. директора по БЖ, приказы по школе, журналы по ТБ, акты проведения эвакуации и др. документация			

			<p>Организация работы комиссии по обследованию здания на аварийность, комиссии по охране труда (плановое и экстренное)</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением правил внутреннего распорядка учащимися</p>	5					
2	Реагирование на телеграммы по ЧС	Своевременное принятие решения	<p>Подготовка проектов приказов и контроль за их выполнением</p> <p>Доведение информации до участников образовательного процесса, принятия мер в экстремальной ситуации</p>	5 4	Один раз в полугодие	отчет з/д по БЖ, приказы по школе, журналы по ТБ, акты проведения эвакуации и др. документация			
3	Работа по ГО и ЧС	Организация работы коллектива школы по ГО и ЧС	<p>Наличие плана по ГО и ЧС</p> <p>Своевременное обучение коллектива</p> <p>Проведение тренировок</p> <p>Ведение документации по ГО и ЧС</p>	3 5 4 5	Один раз в полугодие	План школы, отчет з/д по БЖ, приказы по школе, журналы по ТБ, акты проведения эвакуации и др. документация			

4	Обеспечение жизнедеятельности, прав, здоровья обучающихся	Отсутствие нарушений и происшествий во время проведения учебных занятий, внеклассных мероприятий. Работа по профилактике дорожно-транспортных происшествий	Отсутствие нарушений	6	Два раза в год	Журнал регистрации несчастных случаев, отчёт зам. директора по БЖ  Справки по контролю, информация ГИБДД  Аналитический материал, дипломы, грамоты.			
			Качество режима занятий	5	Два раза в год				
			Контроль за проведением занятий по ПДД с обучающимися, отсутствие нарушений по ПДД	4	Два раза в год				
			Контроль за работой отряда ЮИД, ЮДП, ДЮП	4	Два раза в год				
			Развитие материально-технической базы школы	5	Один раз в год				
Итого:									

Подписи: работник \_\_\_\_\_

(\_\_\_\_\_)

Члены

комиссии по

подпись

расшифровка

премированию

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**качественной деятельности заместителя директора по ИКТ**  
**МБОУ «Школа № 14»**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодичность измерений	Источник информации	Оценивание		
							зам.	дир	ком.
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ - 50</b>									
1	Администрирование официального сайта школы	Своевременность обновления информации на сайте	Размещение/обновление предоставленной информации в срок до 3-х рабочих дней  Задержки при размещении новой информации более 3-х дней	5  0	Один раз в полугодие	Официальный сайт школы: <a href="http://www.shkola14.ucoz.ru">www.shkola14.ucoz.ru</a> , служебные записки лиц, предоставивших информацию для размещения			
		Соответствие структуры и содержания сайта требованиям действующего законодательства	Структурированность меню сайта, наличие на сайте требуемой информации, соответствие требуемым форматам, размерам Отсутствие необходимой информации, несоответствие размещенной информации требованиям законодательства	5  0			Один раз в полугодие	Официальный сайт школы: <a href="http://www.shkola14.ucoz.ru">www.shkola14.ucoz.ru</a> , заключения проверяющих организаций по результатам мониторинга сайтов	

2.	Обеспечение программной и технической подготовки к проведению ГИА	Качественная подготовка технических и программных комплексов к проведению ГИА, апробационных мероприятий Сдача отчетности	Стабильная работа технических устройств в период подготовки и проведения ГИА, своевременное устранение неполадок Своевременность подготовки отчетов	10 5	Один раз в полугодие	Приказы вышестоящих органов, результаты мониторинга готовности ППЭ к проведению ГИА			
3.	Мультимедийное и техническое сопровождение мероприятий различного уровня	Качественная подготовка мультимедийных материалов к конкурсам, мероприятиям и оказание технической поддержки организаторам, участникам	Муниципальный уровень Областной уровень	3 5	Один раз в полугодие	Заявки, приказы УО, школы, результаты участия в конкурсах			
4.	Работа по регистрации граждан на государственных порталах	Регистрация не менее 15 человек в месяц Отправка соответствующей документации Сдача отчетности	Результативность, своевременность	4	Один раз в полугодие	Заявления граждан, отчеты в УО			

5.	Обеспечение программной и технической подготовки к проведению ВПР	Качественная подготовка технических программных комплексов проведению ВПР Сдача отчетности	и к	Стабильная работа технических устройств в период проведения ВПР, своевременное устранение неполадок, распечатка материалов Своевременность подготовки отчетов	3	Один раз в полугодие	Приказы УО, информация вышестоящих органов, приказы по школе			
5.	Исполнительская дисциплина	Сдача отчетности в электронной и бумажной форме	и	Своевременно, качественно, без замечаний	3	Один раз в полугодие	Приказы УО, информация вышестоящих органов, приказы по школе			
6.	Профессиональная компетентность	Своевременность обучения на специализированных курсах	на	Наличие удостоверений, свидетельств, сертификатов	7	На период действия	Удостоверения, свидетельства, сертификаты			
Итого:										

Подписи: работник \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
подпись расшифровка

Члены комиссии по премированию

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**качественной деятельности з/д по АХР**  
**МБОУ «Школа № 14»**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ за период с \_\_\_\_\_ . по \_\_\_\_\_ г.

№ п/ п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодич ность измерени й	Источник информации	Оценивание			
							работник	директор	комиссия	итого
<b>Максимальное количество баллов - 90</b>										
1	Санитарно - гигиениче ские условия	Качественная уборка помещений, организация генеральных уборок, состояние пришкольного участка	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Выполнение норм СанПина</li> <li>○ Обеспечение дез и моющими средствами</li> <li>○ Своевременное принятие мер по уборке пришкольного участка</li> </ul>	7 7 7	Один раз в четверть	Предписание СЭС, докладные дежурного администратора , приказы по школе				

	Работа по охране труда, пожарной, электро и антитеррористической безопасности	Безопасность жизнедеятельности школы	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Обеспечение средствами пожаротушения</li> <li>○ Обеспечение светового режима в соответствии с нормами</li> <li>○ Наличие экономии по электроэнергии</li> <li>○ Наличие экономии по теплоснабжению</li> <li>○ Наличие экономии по расходованию воды</li> <li>○ Проведение инструктажей по ТБ с персоналом</li> <li>○ Соблюдение теплового режима</li> <li>○ Выполнение требований по пропускному режиму</li> <li>○ Качественное проведение осмотра здания школы на аварийность и принятие мер.</li> <li>○ Обеспечение условий ТБ для объектов повышенной опасности</li> </ul>	3 2 3 3 3 3 5 5 3 4	Один раз в четверть	Отчет з/д по БЖ, приказы по школе, журналы по ТБ, акты пожарнадзора и энергонадзора, др. документация				
3	Выполнение ремонтных работ	Организация качественного ремонта школы	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Выполнение программы ремонта школы</li> <li>○ Сдача школы без замечаний</li> <li>○ Качество и своевременность эпизодического ремонта</li> <li>○ Соблюдение правил охраны труда</li> </ul>	3 7 3 3	Один раз в год Один раз в четверть	Акт приемки школы, анализ выполнения ремонта школы, предоставление акта на эпизодический ремонт				

4	Работа с кадрами	Обеспеченность кадрами обслуживающего персонала, отсутствие конфликтов	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 100% обеспеченность кадрами</li> <li>○ Отсутствие конфликтов, жалоб</li> </ul>	7 4	Один раз в четверть	Соответствие штатному расписанию, заявления участников образовательного процесса				
5	Сохранность школьного имущества	Полная сохранность имущества	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Отсутствие нарушений по учету имущества</li> <li>○ Наличие строгого учета оборудования, мебели и т.д.</li> </ul>	3 3	Один раз в год	Акты инвентаризации и журнал учета				
6	Исполнительская дисциплина	Своевременность, грамотность, качество отчетной документации	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Своевременность, качество в отчетности (оприходование и списание средств, табель рабочего времени, оформление заявок, заключение договоров и т.д)</li> <li>○</li> </ul>	2	Один раз в четверть	Информация УО, приказы по школе				
<b>ИТОГО</b>										

Подписи: работник \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Члены комиссии по премированию

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_  
 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качественной деятельности педагога-библиотекаря

МБОУ «Школа №14»

За период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодичность измерений	Источник информации	Оценивание				
							работник	директор	комиссия	итого	
<b>Максимальное количество баллов – 50 .</b>											
1.	Работа с фондом учебников	Ведение учета выданных учебников. Приемка учебников.	Ведение учета выданных учебников. Прием и выдача учебников. Проведение акции «Подари учебник школе	5	год	Личные карточки обучающихся.					
			есть нет	4 0							
2.	Работа с медиатекой	Использование медиатеки учителем, учениками	Использование медиатеки учителем -	1	год	Журнал регистрации					
			Использование медиатеки учениками 7-9 кл.	1							

3.	Работа на имидж школы	Работа со СМИ, общественность	Публикации в газете Публикации в методическом журнале, сборнике, выпуск буклетов, листовок, собственного мультимедийного продукта, телерепортаж	2 5	1 раз в полугодие	Наличие экземпляров.						
4.	Подготовка и проведение семинаров	Уровень участия	Семинары на школьном уровне - Семинар на муниципальном уровне - Семинар на региональном уровне Оказание практической помощи всем участникам образовательного процесса в подготовке к конкурсам	1 2 3 2	По факту проведения	Приказ по ОУ						
5.	Проведение открытых массовых мероприятий	Уровень участия	Школьный уровень – Муниципальный уровень – Региональный уровень -	1 2 3	По факту проведения	Приказ по ОУ						
6.	Организация и проведение «Библиотечных уроков»		1-4 классы - 5-9 классы -	2 3	полугодие	В соответствии с планом работы, конспекты уроков.						

7.	Работа по сохранению фонда библиотеки	1. Работа по ремонту книг школьниками, пополнение фонда	Работа по ремонту книг школьниками – Пополнение фонда за счет школьников и спонсоров –	2 3	год	Журнал регистрации и выполненных работ со списком школьников, проводивших ремонтные работы. Инвентарные книги.					
8.	Участие в конкурсах	Уровень участия	Муниципальный уровень – Региональный уровень – Федеральный уровень -	2 3 4	По факту проведения	Дипломы, грамоты призовых мест.					
9.	Высокая читательская активность обучающихся	Вовлеченность учащихся в работу библиотечным фондом	90-100% 80-89% 70-79% менее 70%	3 2 1 0	полугодие	Читательские формуляры · Статистические отчеты.					

10.	Работа в социуме	Перепись детей микрорайона, выполнение функций общественного наблюдателя, работа в составе комиссии и др. обществ. виды деятельности		2	полугодие						
11.	Работа с родительской общественностью	Привлечение родителей к организации и проведению открытых массовых мероприятий, участие в работе родительских собраний	Выступление на родительском собрании Привлечение родителей к участию и проведению массовых мероприятий	1 2	полугодие						
<b>ИТОГО</b>											

*Подпись работника* \_\_\_\_\_

Члены комиссии по премированию

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_

**Оценочный лист результативности профессиональной деятельности  
педагога-психолога МБОУ «Школа № 14»**

за \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Количество проведенных диагностических обследований/количество запланированных обследований	От 1 до 0,8 – 5 баллов От 0,79 до 0,6 – 4 балла От 0,59 до 0,4 – 3 балла От 0,39 до 0,2 – 2 балла		
2.	Количество проведенных психокоррекционных занятий/количество запланированных психокоррекционных занятий	От 1 до 0,8 – 5 баллов От 0,79 до 0,6 – 4 балла От 0,59 до 0,4 – 3 балла От 0,39 до 0,2 – 2 балла		
3.	Мониторинг коррекционно – развивающего процесса	3 балла		
4.	Качество проведенных психологических консультаций учителей и администрации школы	2 балла		
5.	Качество проведения психологических консультаций обучающихся	4 балла		
6.	Качество проведения психологических консультаций родителей обучающихся	4 балла		
7.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр.	до 3 баллов		
8.	Качественное ведение документации	3 балла		
9.	Дессиминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации.	3 балла 3 балла 2 балла		
10.	Участие в семинарах, конференциях:	До 6 баллов		

	- областных; - городских; - школьных.	6 баллов 3 балла 2 балла		
11.	Выступление на пед.советах, ПМПк, Совете профилактики, МО, на родительских собраниях.	4 балла		
12.	Разработка и распечатка рекомендаций и дидактических заданий, пособий для педагогов и родителей.	3 балла		
13.	Использование личной оргтехники для выполнения должностных обязанностей. (сканер, принтер)	4 балла		
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла		
15.	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла		
16.	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	3 балла		
17.	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла		
18.	Активное участие в работе методического объединения психологов	3 балла		
19.	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла		
20.	Общее количество баллов	68 баллов		

Работник \_\_\_\_\_

( \_\_\_\_\_ )

подпись

расшифровка

Члены комиссии по премированию

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Оценочный лист социального педагога МБОУ «Школа № 14»

№ п/п	Критерии	Показатели	Измерители (Индикаторы) показателей	Расчет показателей	Мониторинг, баллы		
					Самооценка		Итоговое значение балла
1.	Состояние изучения психолого-медико-педагогических особенностей обучающихся, условий их жизни	- наличие индивидуальных карт, работающих совместно с классными руководителями	100 % менее 100 %	5 б 0			
2.	Состояние оказания социальной помощи и поддержки обучающихся	Привлечение родителей, общественности, различных служб для оказания социальной помощи детям	есть нет	6 б 0			
3.	Обеспечение трудоустройства выпускников осн. сред. школы	- индивидуальная работа с детьми и подростками девиантного поведения	100 % за каждого неопределенного учащегося	5 б - 1 б			
			ведется не ведется	5 б 0			
4.	Взаимодействие с органами системы профилактики	Представление документов	своевремен. несвоевремен.	6 б 0			
5.	Наличие и реализации психокоррекционных и развивающих программ	Выполнение программ	Невыполнение Частичное Полное	0 2 б 5 б			
6.	Повышение квалификации, переподготовка		проводится не проводится	3 б 0			
7.	Профилактика правонарушений	Проведение Советов профилактики, вовлечение детей «группы риска» в дополнительное образование, составление и реализация	своевремен. несвоевремен.	6 б 0			

		реабилитационных программ					
8.	Взаимодействие социального педагога с родителями, учащимися, педагогами	Представление документов	ведется не ведется	5 б 0			
9.	Продуктивность социального педагога по социальной защите детей	Снятие обучающихся с ВШК и учета ОПДН, снижение количества правонарушений	есть нет	2 б 0			
10.	Социальная инновационная деятельность, обобщение и распространение опыта		есть нет	2 б 0			
Общее количество баллов				50 б			

Подписи: работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

Директор МБОУ «Школа № 14» \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

Члены комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

## Оценочный лист

качественной деятельности старшего вожатого

МБОУ «Школа № 14»

за период с \_\_\_\_\_.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители показателей эффективности работы (Индикаторы)	Баллы	Периодичность измерений	Источник информации	Оценивание		
							работник	директор	Утвержденный результат
<b>Максимальное количество баллов – 50.</b>									
1.	Наличие или отсутствие воспитательных мероприятий различного уровня	Уровень воспитательных мероприятий, семинаров, конкурсов, проектов, КТД и др.	В зависимости от сложности Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	1 2 3	Один раз в полугодие	Приказы по школе, УО, ДО АКО			
2.	Позитивные результаты деятельности старшего вожатого	Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций и детского самоуправления	В зависимости от сложности Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	1 2 3	Один раз в полугодие				
		Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	В зависимости от сложности Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	1 2 3					
3.	Организация отдыха учащихся, сохранение здоровья, обеспечение безопасности	Качественная организация летнего отдыха, туристических поездок, дней здоровья.	Охват по нормативу Отсутствие замечаний	2 1	Два раза в год	Аналитические материалы			

4.	Работа по дополнительному образованию, курирование	Охват дополнительным образованием учащихся социумом города. Организация деятельности кружков, секций, объединений, клубов и т.д. внутри школы	50-70% 70-100%  Наличие кружков Отсутствие кружков	1 2  1 0	Один раз в полугодие	Анкеты, опросы, статотчеты, расписание кружков.			
5.	Организация детского самоуправления	Наличие органов самоуправления, охват учащихся	Количество учащихся, вовлеченных в деятельность органом самоуправления 30 -100%	2	Один раз в полугодие	Отчет з/д по ВР			
6.	Организация методической работы	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	1 3 5	Один раз в полугодие	Рецензии, приказы, итоги конкурсов			
7.	Работа по профилактике правонарушений	Наличие и эффективность деятельности дисциплинарной комиссии. Связь с инспекторами ИДН, комиссией по делам н/летних	Наличие банка данных школьников, склонных к правонарушениям Отсутствие правонарушений Профилактическая работа Наличие правонарушений	1 1 1 0	Один раз в полугодие Раз в четверть	Приказ по школе, информация ИДН, отчет з/д по ВР			
8.	Выполнение плана работы школы	Выполнение плана в полном объеме	Выполнение Невыполнение	2 0	Один раз в четверть	План работы школы, отчет з/д по ВР			

15.	Эффективное применение в воспитании ИКТ	Применение в мероприятиях в качестве ТСО компьютера, интерактивной доски и сети Интернет	Эпизодически Систематически	2 3	Один раз в четверть				
ИТОГО									

Подписи: работник \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка \_\_\_\_\_

директор \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО:  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА \_\_\_\_\_

Члены комиссии по премированию

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качественной деятельности специалиста по кадрам МБОУ «Школа № 14» за период с \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Критерии (основания для премирования)	Методика расчета показателей	Шкала	Работник	Администратор	Набранное количество баллов
<b>Максимальное количество баллов - 50</b>					
<b>1. Работа с документацией 30 баллов</b>					
1.1. Обеспечение ведения документации учителей	Качественное ведение документации, наличие / отсутствие замечаний	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>10 б</b> .			
1.2. Своевременное и качественное предоставление отчетов	Качественная и своевременная сдача отчетов, наличие / отсутствие замечаний	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>10 б</b> .			
1.3. Оформление трудовых договоров с сотрудниками	Своевременное написание приказов, наличие / отсутствие замечаний	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>10 б</b> .			
1.4. Ведение документации, сдача отчетов	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>5 б</b> .			
1.5. Высокая степень сохранности имущества и оборудования	Высокий уровень сохранности (отсутствие краж, недостач, списание до срока износа, ремонт имущества и оборудования)	Уровень сохранности 90 – 100 % - <b>10 б</b> . Уровень сохранности менее 90 % - <b>0 б</b> . Уровень сохранности менее 80 % - <b>минус 3 б</b> .			
1.6. Качественное обслуживание компьютерной техники		Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>5 б</b> .			
	Итого:				

Спец-т по кадрам \_\_\_\_\_

Члены комиссии по премированию:

зам. директора \_\_\_\_\_ 1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

директор \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**качественной деятельности секретаря учебной части**  
**МБОУ «Школа № 14» за период с \_\_\_\_\_**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

Критерии (основания для премирования)	Методика расчета показателей	Шкала	Работник	Администратор	Набранное количество баллов
<b>Максимальное количество баллов - 50</b>					
<b>1. Работа с документацией 30 баллов</b>					
1.1. Обеспечение ведения документации учащихся	Качественное ведение документации, наличие / отсутствие замечаний	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>10 б</b> .			
1.2. Своевременное и качественное предоставление отчетов	Качественная и своевременная сдача отчетов, наличие / отсутствие замечаний	Вовремя сданные отчеты без замечаний – <b>10 б</b> . Вовремя сданные отчеты с замечаниями – <b>5 б</b> .			
1.3. Написание приказов по основной деятельности, о приеме, выбытии обучающихся	Своевременное написание приказов, наличие / отсутствие замечаний	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>10 б</b> .			
1.4. Ведение документации, сдача отчетов	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>5 б</b> .			
1.5. Высокая степень сохранности имущества и оборудования	Высокий уровень сохранности (отсутствие краж, недостач, списание до срока износа, ремонт имущества и оборудования)	Уровень сохранности 90 – 100 % - <b>10 б</b> . Уровень сохранности менее 90 % - <b>0 б</b> . Уровень сохранности менее 80 % - <b>минус 3 б</b> .			
1.6. Исполнительская дисциплина	Качественное и оперативное выполнение заданий руководством	Ведение документации – от <b>0 б</b> до <b>5 б</b> .			
Итого:					

Подписи:

секретарь \_\_\_\_\_

зам. директора \_\_\_\_\_

директор \_\_\_\_\_

Члены комиссии по премированию:

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	Сумма (руб.)
<b>Педагогические работники, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, секретарь учебной части, специалист по кадрам, тьютор, заместитель директора по</b>	Активная и качественная работа по размещению материалов на школьном сайте	до 2000
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел)	до 1500
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 2000
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 3000
	Работа в творческой группе	до 3000
	Ведение документации по АИС	до 2500
	Высокий уровень взаимодействия с учреждениями ДДТ, МДОУ, учреждениями культуры, здравоохранения, ПДН, КДН и ЗП	до 2000
	Высокое качество информационного обеспечения учебно-воспитательного процесса в школе (охват обучающихся и педагогов более 75%)	до 2500
	Заполнение электронных мониторингов	до 2500
	Исполнение обязанностей отсутствующих должностных лиц	до 3000
	Качественное проведение массовых мероприятий по пропаганде чтения, культурного досуга (свыше 20 чел.)	до 2500
	Качественное проведение уроков информационной грамотности	до 2000
	Качественная подготовку документации, материалов во время проведения в школе мониторингов, оперативных и плановых проверок различного уровня.	до 2500
	За качественную подготовку и проведение семинаров для педагогических работников	до 1000
За качественную работу по подготовке к будущим первоклассников	до 2000	

<b>УВР, ИКТ, ВР, АХР, НМР, БЖ</b>	За консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования	до 3000
	За профориентационную работу	до 2500
	За работу в территориальной предметной комиссии по оцениванию ответов экзаменационных работ участников ГИА, ЕГЭ	до 300 рублей за 1 день
	За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	до 3000
	За разработку программ, методических рекомендаций	до 2500
	За своевременный приём и отправку электронной почты, исполнение распоряжений.	до 2500
	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	до 3000
	За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 3000
	За сопровождение школьного сайта	до 2500
	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 3000
	За участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах	до 2000
	За хорошее обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 2000
	За эффективную работу с пенсионным фондом, военкоматом	до 2500
	Индивидуальная дополнительная работа с одаренными детьми	до 3000
Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися	до 3000	
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 2000	

<b>Педагогические работники, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, секретарь учебной части, специалист по кадрам, тьютор, заместитель директора по УВР, ИКТ, ВР, АХР, НМР, БЖ</b>	(методический совет, педагогический совет)	
	Качественная работа по подготовке материалов к педсоветам, успешное участие в городских, областных семинарах	до 3000
	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 2500
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 2500
	Организация «Школы молодого учителя»	до 2500
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности	до 3000
	Организация общественно полезного труда обучающихся, руководство ремонтной бригадой	до 2500
	Организация работы оздоровительной площадки, летних лагерей, подготовка документов.	до 3000
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества	до 3000
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (за каждого призёра):	до 500
городских	1500	
областных	2000	
всероссийских	от 3000	
Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	до 3000	
<b>Педагогические работники, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, секретарь учебной части, специалист по кадрам, тьютор,</b>	Проведение открытых уроков высокого качества	до 3000
	Проведение предметных недель высокого качества	до 2500
	Разработка и внедрение авторских программ	до 2000
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 2500
	Создание методических разработок, используемых в учебном процессе Школы	до 2500
	Успешное участие (1, 2, 3 места) в профессиональных конкурсах, конференциях различного уровня.	до 5000

<b>заместитель директора по УВР, ИКТ, ВР, АХР, НМР, БЖ</b>	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности Школы.	до 2500
	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях, семинарах	до 3000
	Хорошее обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 2500
	Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации безопасности,	до 2500
	Присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия (в том числе отличник и почетный работник образования) Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации	до 3000
	Присвоение почетных званий Кемеровской области, награждение орденами и медалями Кемеровской области	до 3000
	Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, управления образования Полысаевского городского округа	до 1500

*Приложение № 3  
к Положению о стимулировании  
работников МБОУ «Школа № 14»*

**Размер разовых премий и материальной помощи**

№ п/п	Наименование выплаты	Сумма (в рублях)
1.	К знаменательным датам: - 50 лет; - 55 лет; - 60 лет; -65 лет; -70 лет	до 5000
2.	Материальная помощь на: - приобретение лекарственных средств; - похороны близких родственников;	до 5000
3.	В связи с регистрацией брака	до 5000
4.	В связи с рождением ребенка	до 5000