

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №50

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании трудового
коллектива от 30.08.2022г. протокол № 1
Председатель профсоюза школы

ВВЕДЕНО

в действие приказом
№ 159 от 30.08.2022г.
Директор МАОУ СОШ №50

_____ Степаненко О.Э.

_____ Т.С.Батурина

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Калининграда средней общеобразовательной школы № 50

Настоящее Положение определяет оплату труда работников МАОУ СОШ № 50 (далее Школа), виды применяемых в Школе доплат и стимулирующих выплат, порядок определения их размеров и назначения. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и другими нормативными правовыми актами федерального уровня; нормативными правовыми актами регионального и муниципального уровней.

Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников Школы является неотъемлемой частью Коллективного договора. Положение разрабатывается комиссией работников Школы, принимается на заседании Общего собрания трудового коллектива Школы, согласовывается с саморегулируемой организацией, утверждается директором Школы.

Положение распространяется на всех работников Школы за исключением директора, для которого должностной оклад, виды доплат, стимулирующих выплат и порядок их назначения устанавливается муниципальными правовыми актами.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Фонд оплаты труда Школы формируется на текущий финансовый год из субсидий, предоставляемых на выполнение муниципального задания, целевых субсидий, а также из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.2. Оплата труда устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- мнения выборных органов общественного самоуправления. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Калининградской области и нормативными актами администрации городского округа «Город Калининград», Коллективным договором, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением (если изменяются условия оплаты труда), иными локальными актами Школы.

1.3. **Заработная плата** каждого работника Школы - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, максимальным размером не ограничивается.

1.4. **Должностной оклад** - фиксируемый размер оплаты труда работника Школы за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией за единицу времени.

1.5. 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 работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы (*ФОТ*) осуществляется в пределах объёма средств, утвержденных Планом ФХД на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год», исходя из размера утверждённого норматива на оплату труда и численности обучающихся по состоянию на начало учебного года с учётом повышающих коэффициентов.

2.2. Школа самостоятельно при необходимости определяет и закрепляет в локальных нормативных правовых актах «Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников Школы», «Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников Школы»:

- формирование фонда оплаты труда Школы;
- соотношение базовой и стимулирующей частей вышеперечисленных фондов оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами Школы;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (*ФОТ_б*) и стимулирующей части (*ФОТ_{ст}*). Доля базовой части (*ФОТ_б*) и стимулирующей части (*ФОТ_{ст}*) определяется и утверждается директором школы на текущий финансовый год. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 20% и не более 40% фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 29.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (*ФОТ_б*) обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, воспитатель);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-организатор по внеклассной работе с детьми и др.);

• административно-управленческий персонал Школы (директор, его заместители, главный бухгалтер);

• учебно-вспомогательный персонал Школы (бухгалтер, экономист, секретарь учебной части, заведующая библиотекой, библиотекарь, заведующий хозяйством, младший воспитатель и др.);

• младший обслуживающий персонал школы (рабочие по комплексному обслуживанию здания, техник - электрик, дворник, сторож и др.).

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_0) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{np}) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утверждённых на текущий финансовый год штатных единиц ($\Phi OT_{иш}$).

2.6. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{np}), устанавливается в объёме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.7. Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала устанавливается в объёме, не превышающем фонд оплаты труда, распределяемый от базового норматива ΦOT , но не более 30%, для младшего обслуживающего персонала не ниже регионального МРОТ текущего года (для сторожей применен суммированный учет рабочего времени, согласно таблице).

2.8. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

2.9. Определение ΦOT для вновь принятых на работу учителей (в августе) исчисляется согласно региональному соглашению о минимальной заработной плате в Калининградской области пропорционально отработанному времени.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС. (ΦOT_{mn})

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{np}), состоит из общей части (ΦOT_0) и специальной части (ΦOT_{cn}).

3.2. *Общая часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_0) распределяется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классах.

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_0 \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + \dots + a_{11} \times b_{11}) \times 52}$$

C_{mn} - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ΦOT_0 - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество недель в учебном году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_{11} - годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе; v_2 - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе; v_{11} - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

3.4. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников (ΦOT_{cn}), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

3.4.1. Установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника

3.4.2. Осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.4.3. Осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами Школы:

- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- за классное руководство;
- за заведование кабинетом и организацию на базе кабинета деятельности предметного кружка;
- за руководство МО;
- выплата пособий по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

3.5. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего⁴ учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$DO_y = C_{nm} \times H \times T \times A \times K \times P \times B \times V$$

где:

DO_y - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{nm} - расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико- час);

H — количество обучающихся по предмету в каждом классе;

T - количество часов по предмету в месяц в каждом классе (по учебному плану);

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

P - повышающий коэффициент за дифференциацию обучения при делении класса на группы, а также работы с профильными группами;

B - повышающий коэффициент за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому;

V - повышающий коэффициент за обучение учащихся по новым федеральным государственным стандартам начального общего образования.

Повышающие коэффициенты (K) за сложность и приоритетность предмета устанавливаются с учетом следующих критериев:

- участие предмета в государственной (итоговой) аттестации (ГИА, ОГЭ, ЕГЭ) и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география), возрастными особенностями учащихся (начальная школа), необходимостью

подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика);

3.6. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДОу = C_{nm} \times H \times T \times A \times K \times P \times B \times V + C_{m2} \times H \times T \times A \times K \times P \times B \times V + \dots$$

3.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовку к ним;
- оформление журнала и работа по ведению мониторинга освоения государственного образовательного стандарта обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- воспитательную работу
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу.
- другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ. (ФОТ_{шт})

4.1. Штатные единицы Школы устанавливаются и утверждаются директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников ежегодно на 01 января и 01 сентября текущего финансового года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Школы, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{инр} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{вс.}, + ФОТ_{мон}$$

где:

$ФОТ_{шт}$ - доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$ФОТ_{инр}$ - доля фонда для оплаты труда *иных педагогических работников* (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-организатор по внеклассной работе с детьми), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школы, организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся, организацию предпрофильной и профильной подготовки, деятельность по здоровьесбережению, педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий, другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

$ФОТ_{ауп}$ - доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместители директора, главный бухгалтер);

$ФОТ_{всп}$ - доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (экономист, бухгалтер, заведующий библиотекой, библиотекарь, секретарь учебной части, заведующий хозяйством, младший воспитатель и др.).

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА. (ФОТ_{сп})

5.1. Доплаты и надбавки устанавливаются из специальной части фонда оплаты труда, оформляются соответствующим приказом директора Школы.

5.2. Надбавки предусмотрены Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, региональными нормативными правовыми актами.

5.3 Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормы работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки труда; в том числе:

- за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере;
- за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются директором Школы в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда с учетом мнения профсоюза либо Коллективным договором, трудовым договором.

5.4. Доплаты устанавливаются как в процентном отношении, так и в конкретной денежной сумме за фактически проработанное время. Доплата устанавливается за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. Доплата может быть установлена:

- на учебный год;
- на четверть;
- на время выполнения работ.

Доплаты, определяемые на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации, в пределах средств специальной части фонда оплаты труда.

5.5. Повышающие коэффициенты (К) за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в следующих размерах:

- $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, практикум по иностранному языку);
- $K = 1,25$ (русский язык, математика в 9-х, 11 классах, подготовка к ЕГЭ, ОГЭ);
- $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, природоведение информатика, физика, химия, 2-4 кл. начальной школы, разговоры о важном, НВП, читательская и математическая грамотность, ратная история, тайны словестного мастерства, решение задач повышенной сложности, тренажер по математике, речь и культура общения, алгоритмизация и программирование, подготовка к олимпиадам, прикладная математика, английский клуб, подготовка к ВПР, языковые нормы, киноуроки, эколаборатория, эковолонтерство, естествознание, журналистика, управление финансами, стилистика деловой речи, урок цифры, КоТиК);
- $K = 1,05$ (экономика, технология, ОПК, ОРК и СЭ, Истоки, физическая культура, ИЗО, искусство, музыка, ОБЖ, чтение с увлечением, финансовая грамотность, спортивный туризм, хореография, хоровое пение, в мире цифры, истоки, россия-мои горизонты и др.)

Повышающие коэффициенты (А) за квалификационную категорию педагога устанавливаются в следующих размерах:

- $A = 1,15$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- $A = 1,10$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

Повышающий коэффициент (Б) за индивидуальное обучение учащихся на дому: 10;

Повышающие коэффициенты (Р) при делении классов на подгруппы устанавливаются в следующих размерах:

- $P = 3,0$ при наполняемости группы до 10 человек;
- $P = 1,7$ при наполняемости от 11 до 20 человек;
- $P = 1,5$ при наполняемости от 21 до 25.

5.6. Распределение части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения за неаудиторную занятость.

Доплаты устанавливаются согласно приказу по школе:

- за руководство методическими объединениями;
- за проверку тетрадей - (15% от учебной нагрузки учителям русского языка и литературы и учителям начальной школы; 10% от учебной нагрузки учителям математики; 5% от учебной нагрузки остальным учителям за проверку письменных работ (кроме физкультуры и музыки);
- за наставничество - 1000 рублей за каждого молодого специалиста, которому определен наставник по приказу директора;

- за подготовку оборудования к практическим работам по приказу директора.

5.7. Доплата за классное руководство.

Установление выплат классному руководителю осуществляется с целью стимулирования работы учителей Школы на создание условий для саморазвития и самореализации личности обучающихся, формирование и развитие классного коллектива. Размер доплаты за классное руководство устанавливается один раз в год на начало учебного года, одновременно с возложением дополнительных обязанностей по осуществлению воспитательной работы в конкретном классе. Начисление выплат вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя производится на основании приказа директора.

5.8. Доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими.

Установление выплат учителям за заведование кабинетом осуществляется с целью стимулирования работы учителей Школы на оптимальную организацию работы в учебном кабинете, соблюдения или требований СанПин, охраны труда и здоровья всех участников образовательного процесса.

Размер данной доплаты дифференцирован в зависимости от кабинета и устанавливается согласно приказу директора Школы.

-кабинет повышенной опасности, кабинет повышенной материальной ответственности - 1000 рублей;

- учебные мастерские - 500 рублей;

- кабинеты школы - 400 рублей.

5.9. Лишение или уменьшение размера доплат.

Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы. Работник может быть лишен доплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА. (ФО'Гст)

6.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в школе высококвалифицированных специалистов.

Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется через балльную оценку деятельности педагогических работников согласно критериям, в процентном отношении штатным работникам. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся ежемесячно.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется экспертной комиссией с участием представителя профсоюзной организации.

6.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы, определяются в локальных актах школы, Коллективном договоре.

6.4. При рассмотрении вопроса о стимулировании работников Школы учитывается высокое профессиональное мастерство, сложность и напряжённость труда, высокая степень самостоятельности и ответственности при реализации приоритетных направлений деятельности школы.

- Основными показателями работы для стимулирования являются:
- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с

предыдущим периодом;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.;
- инициирование и участие в инновационной деятельности в рамках модернизации региональной, муниципальной системы образования, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков;
- качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие обучающихся в общественной жизни Школы;
- мониторинговые исследования;
- взаимодействие с социальными партнерами, в т.ч. организация международных образовательных проектов;
- внедрение современных, в том числе информационных технологий в образовательную практику;
- индивидуализация и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми, детьми с отклонениями в поведении;
- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса.

6.5. Работники Школы могут быть не представлены к стимулированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Школы.

6.6. Основанием для принятия решения, указанного в п. 6.5., является приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания.

Непредставление к стимулированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение

6.7. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения обеспечивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, составляющей до 40% фонда оплаты труда, и включает:

а) социальную поддержку в форме единовременного вознаграждения работникам по достижении пенсионного возраста, за многолетний и добросовестный труд, в связи с юбилеем по достижению возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет. Сумма выплаты определяется, исходя из ФОТ приказом директора, но не менее 5 тысяч рублей.

б) ежемесячные выплаты работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или РФ, почетные звания и ученую степень в сфере образования устанавливаются согласно приказу по школе в размере:

- | | |
|--|-------------|
| • звание «Заслуженный учитель» | 2000 рублей |
| • звание «Отличник просвещения» | 1500 рублей |
| • звание «Почетный работник» | 1000 рублей |
| • грамота Министерства Просвещения РФ -
ученая степень кандидата наук | 1000 рублей |

в) ежемесячные выплаты молодым специалистам согласно приказу по школе в размере 25% от оклада.

г) ежемесячные выплаты за обучение детей на дому согласно приказу по школе (применяется коэффициент 15,0).

д) ежемесячные выплаты за квалификационную категорию педагога согласно приказу по школе из расчета 15% от оклада за высшую категорию, 10% за первую категорию.

е) за индивидуальную работу с детьми ОВЗ из расчета (применяется коэффициент 3 и учитывается коэффициент по категории);

ж) единовременная материальная выплата к ежегодному профессиональному празднику «День учителя», установленному Указом Президента Российской Федерации от 03.10.1999г. № 1961 «О праздновании «Дня учителя», к Международному женскому дню, ко Дню защитника отечества, иным государственным праздничным датам, по итогам финансового года, по результатам учебного года. Единовременные стимулирующие выплаты производятся согласно приказу директора, исходя из фонда оплаты труда Школы;

з) ежемесячные выплаты за проведение дополнительных спортивных занятий на основании доведенного норматива согласно приказу по школе.

и) иные выплаты в размере до 10000 рублей:

- при стихийном бедствии;
- тяжелом материальном положении;
- заболевании работника, требующее дорогостоящих лекарств и длительного лечения;
- тяжелом заболевании или смерти близкого родственника;
- по другим уважительным причинам.
- при рождении ребенка
- при бракосочетании

6.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на учебный год, на полугодие, четверть, месяц.

7. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ.

7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется экспертной комиссией; которая создается приказом директора и состоит из представителей каждого объединения, заместителей директора. Комиссия составляет итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников.

7.2. Структура оценки деятельности педагогов состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования, согласно перечню показателей эффективности и критериев результативности труда педагогического работника, указанных в «таблице мониторинга и самоанализа деятельности педагога и классного руководителя» (Приложение №1).

7.3. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям. Сумма выплат рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на общее количество баллов.

7.4. Порядок стимулирования административно-управленческого, учебно-вспомогательного, иного педагогического и младшего обслуживающего персонала за качество и эффективность работы определяется в процентном отношении к должностному окладу на основании приказа руководителя о ежемесячных надбавках доли стимулирующего ФОТ штатным работникам.

7.5. Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников согласовываются с представителем профсоюзной организации

7.6. Аналитическая информация, показатели стимулирования, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 1 день до дня

заседания комиссии. Заседание комиссии проводятся ежемесячно не позднее 25 числа текущего месяца.

7.7. Комиссия принимает решение о стимулировании открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третьих членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

7.8. Порядок заседания Комиссии и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель комиссии.

8. РАЗМЕРЫ И СРОКИ СТИМУЛИРОВАНИЯ.

8.1. Данным Положением предусмотрена оценка деятельности работников по критериям как в процентном отношении, так и в балльной системе.

8.2. Размер стимулирующего фонда устанавливается следующим образом: до 10% от общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда - на поощрение руководителя; оставшаяся стимулирующая часть фонда оплаты труда делится в соотношении 70% - педагогам и до 30 % - АУП, УВП, ИПР и МОП.

8.3. Для учителей предусмотрена балльная система. Стоимость 1 балла определяется делением стимулирующего фонда педагогических работников за исключением постоянных выплат на общее количество набранных баллов. Размер суммы стимулирования конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

8.4. Стимулирование штатных работников устанавливается приказом директора в процентном отношении к должностному окладу до 150%.

8.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

8.6. Конкретные критерии для определения размеров стимулирования представлены в Приложение №4

Внесение изменений в Приложения, согласовывается с Профсоюзной организацией и утверждается приказом директора школы.

8.7. Директор Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации деятельности школы.

9. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

9.1. Вопрос об установлении разовых стимулирующих выплат работникам Школы рассматривается на основании представлений и/или документов, свидетельствующих о высоких результатах деятельности работника. Работники Школы могут самостоятельно представить документы для назначения им стимулирующих выплат: карты самооценки деятельности, портфолио, дипломы, свидетельства и другие материалы.

9.2. Представления и материалы (документы) для назначения разовых стимулирующих выплат сдаются в Школу, рассматриваются администрацией, согласуются с экспертной комиссией. Назначение и размер разовых стимулирующих выплат утверждается приказом директора.

9.3. Качественные показатели (критерии) результативности деятельности работников Школы, претендующих на установление разовых стимулирующих выплат.

9.3.1. Положительная динамика уровня образовательных результатов (по итогам полугодия, года), превышение средних показателей по городу, региону (при условии отсутствия неудовлетворительных результатов), индивидуальные достижения учащихся в рамках государственной итоговой аттестации и других форм независимой экспертизы.

9.3.2. Позитивные результаты деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам, достижение обучающимися стабильно высоких показателей

внеурочной творческой деятельности, подготовка к участию в интеллектуальных конкурсах, конференциях, олимпиадах, турнирах, подготовка к участию в творческих конкурсах, проектах; организация и проведение клубных форм взаимодействия учащихся.

9.3.3. Высокая результативность участия обучающихся Школы в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней: наличие победителей и призёров, лауреатов и дипломантов олимпиад, смотров, конференций и др. видов конкурсных соревнований различных уровней; наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня школы.

9.3.4. Высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчётов и других документов, способствующих институционализации новой практики работы Школы по достижению современных результатов образования: разработанные и опубликованные локальные акты, программы, проекты; проведение мероприятий по распространению инновационного опыта.

9.3.5. Высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий, система мониторинговых исследований состояния здоровья, организация массовых спортивных мероприятий.

9.3.6. Качественное содержание помещений и территории Школы, в соответствии с требованиями СанПиН, и обеспечение безопасности образовательного процесса: отсутствие актов, предписаний, обоснованных претензий по содержанию кабинетов и других помещений, территории Школы; реализация программы качественного обновления кабинета; проведение срочных мероприятий по выполнению требований эпидемиологической и пожарной безопасности, охраны труда; высокое качество подготовки, организации и проведение ремонтных работ.

9.3.7. Качественное ведение документации, электронного документооборота: подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, заполнение мониторинговых таблиц, документальное оформление региональных, муниципальных, школьных мероприятий, инновационных проектов, разработка рабочих программ в рамках введения ФГОС.

9.3.8. Высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении Школы и в организации образовательного процесса: руководство деятельностью органов самоуправления; курирование конкретного направления деятельности; подготовка и проведение конкретного мероприятия (проекта); привлечение родителей, учащихся, социальных партнёров, работников школы к реализации системы мероприятий; содействие привлечению внебюджетных средств (гранты, целевые пожертвования и др.).

9.3.9. Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками школы: высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий; высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных учебных планов и программ, образцовое содержание кабинета, мастерских.

9.3.10. Качественное содержание и обслуживание материально-технической базы учреждения (узлов, машин, механизмов, локальной сети, электронных и компьютерных средств, оборудования и прочего имущества); оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

9.3.11. Высокая результативность очного участия педагогов в профессиональных

конкурсах, мероприятиях, фестивалях.

9.3.12. Высокая эффективность работы по организации ППЭ, проведению конференций, семинаров, фестивалей и др. мероприятий.

9.4. Общий объем всех выплат стимулирующего характера для каждого работника максимальным размером не ограничен.

10. ВЫПЛАТЫ В РАМКАХ ЗАКЛЮЧЕННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(эффективного контракта).

10.1. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца. Стимулирующие выплаты производятся в рамках периодов (ежемесячно и /или по учебным четвертям и полугодиям).

10.2. Заработная плата и стимулирующие выплаты перечисляется на банковские карточки работников через обслуживающую кредитную организацию.

11.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Положение вступает в силу с 01 апреля 2023 года.

11.2. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению общего собрания трудового коллектива

Заведующий библиотекой, библиотекарь

№	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада, до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%
2.	Повышение читательской активности учащихся	Количество посещений в месяц: 90-100% 60-90% 30-60% менее 30%	5% 4% 3% 1%
3.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей, конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный)	5% 10% 15%
4.	Развитие инициативы работника	- Оформление тематических выставок; - проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения; - Подготовка и проведение внеурочных мероприятий (конкурсы, викторины, организация встреч и т.д.) по пропаганде чтения;	5%
5.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Подготовка актуальной информации для размещения на сайте школы	5%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- Своевременная подготовка отчетов, планов, рабочих программ; - ремонт книг	5%
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	5%

8.	Распространение и обобщение опыта на различном уровне: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский международный)	- Участие в конкурсах профессионального мастерства; - выступление на семинарах, совещаниях.	5% 10% 15%
9.	Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, учреждениями культуры, досуга, общественными организациями	- Заключение договора о сотрудничестве и работа в рамках договора; - разовые совместные мероприятия	5% 5%
Итого до			50%

Педагог-организатор по внеклассной работе с детьми, педагог дополнительного образования

№	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%
2.	Сохранность контингента учащихся, охваченных кружковой работой	количество посещений в месяц: 90-100% 60-90% 30-60% менее 30%	10% 7% 5% 1%
3.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей, конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный)	25% 50% 75%
4.	Развитие инициативы работника	- Качественная подготовка и проведение внеурочных мероприятий (концерты, конкурсы, викторины, организация встреч и т.д.) - подготовка выступления для концерта, конкурса, фестиваля и т.п.	до 20% 5%
5.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Подготовка актуальной информации для размещения на сайте школы	5%

6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- Своевременная подготовка отчетов, планов, рабочих программ; качественное выполнение срочных поручений	5% до 10%
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних. Работа с детьми из социально	Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	20%
8.	Распространение и обобщение опыта на различном уровне: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский	- Участие в конкурсах профессионального мастерства; выступление на семинарах, совещаниях.	5% 7% 10%
9.	Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, учреждениями культуры, досуга, общественными	- Заключение договора о сотрудничестве и работа в рамках договора; разовые совместные мероприятия	10% 5%
10.	Организация работы школьных СМИ	-Ежемесячный выпуск школьной газеты - съемка видеороликов, сюжетов	15% 10%
Итого до			100%

Педагог-психолог, социальный педагог

<i>№</i>	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%
2.	Успешность психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса по запросам	- количество проведенных диагностических исследований по запросу; - разработка конкретных рекомендаций по результатам диагностики	7% до 10%
3.	Успешность проведения профилактических, психокоррекционных занятий с обучающимися во внеурочное время по запросам	- количество проведенных занятий по запросу; - количество мероприятий с привлечением специалистов	5%
4.	Организация и проведение психологических тренингов, семинаров с педагогами, учащимися и родителями	количество проведенных занятий по запросу; - количество мероприятий с привлечением специалистов	10%

5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	- уменьшение количества детей, состоящих на внутришкольном учете и в КДН по сравнению с предыдущим периодом; - отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных	до 10%
6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	- Подготовка актуальной информации для размещения на сайте школы	5%
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- Своевременная подготовка отчетов, планов, рабочих программ; - качественное выполнение срочных поручений	5% до 10%
8.	Распространение и обобщение опыта на различном уровне: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный)	- Участие в конкурсах профессионального мастерства; - выступление на семинарах, совещаниях.	25% 50% 75%
9.	Разработка и реализация учащимися социальных, творческих проектов	- количество и качество реализованных и оформленных проектов в портфолио школы	20%
10.	Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, учреждениями культуры, досуга, общественными организациями	- Заключение договора о сотрудничестве и работа в рамках договора; - разовые совместные мероприятия	10% 5%
- Итого до			100%

Учитель-логопед

№	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%
2.	Успешность диагностики участников образовательного процесса по запросам	- количество проведенных диагностических исследований по запросу; - разработка конкретных рекомендаций по результатам диагностики	5% 5%

3.	Успешность проведения профилактических и коррекционных логопедических занятий с обучающимися во внеурочное время по запросам	- количество проведенных занятий по запросу; - наличие групп и подгрупп с учетом структуры и тяжести речевого дефекта	5% 3%
4.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на информационных стендах, на сайте учреждения)	- Подготовка актуальной информации для размещения на сайте школы; - наличие наглядных средств («Логопедические уголки», папки - передвижки, выставки книг)	3%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- Своевременная подготовка отчетов, планов, рабочих программ	5%
6.	Взаимодействие с педагогами школы	- Проведение методических мероприятий: практикумов, лабораторий, консультаций - для педагогов школы	5%
7.	Взаимодействие с родителями обучающихся	- Информирование родителей о результатах диагностики; - проведение индивидуальных консультаций (по запросу родителей)	3% 5%
8.	Распространение и обобщение опыта на различном уровне: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский (международный)	- Участие в конкурсах профессионального мастерства; - выступление на семинарах, совещаниях.	25% 50% 75%
- Итого до			100%

№	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	3%
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	3%
3.	Инициатива работника по развитию учреждения	<p>- Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов УО и руководителя школы по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>- инициатива, скорость и профессионализм при выполнении финансовых операций для нужд учреждения</p>	2% 5%
4.	Организация работы с документами	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов всеми сотрудниками бухгалтерии).	10%
5.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения и сайтах, отражающих финансово-хозяйственную деятельность учреждения)	<p>Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние):</p> <p>- план финансово-хозяйственной деятельности,</p> <p>- сведения о возможности, порядке и условиях внесения физическими и (или) юридическими лицами добровольных пожертвований и целевых взносов, механизмах принятия решения о необходимости привлечения указанных средств на нужды образовательной организации, а также осуществления контроля за их расходованием.</p> <p>Своевременная подготовка информации для сайтов zakupki.gov.ru и bus.gov.ru и контроль за ее своевременным размещением и обновлением.</p>	3% 5%

6.	Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и информации во все отделы Комитета по образованию и другие контролирующие организации	5%
7.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров)	Недопущение принятия сверх бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств.	5%
8.	Выполнение плановых показателей по достижению соотношения заработной платы по всем категориям педагогических работников со средней заработной платой в регионе	Соответствие размера средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде, установленного приказом комитета по образованию	
9.	Успешная финансовая деятельность учреждения	- Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств;	2%
		- недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности;	2%
		- своевременное и качественное проведение финансовых расчетов, представление бюджетной отчетности;	3%
		- выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществлению бюджетного учета.	3%
		эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, У ФИС, Казначейство и др.)	3%
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- Своевременная подготовка отчетов, планов, договоров и т.п. качественное выполнение срочных поручений	3% 3%
Итого до			100%

Заведующий хозяйством

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Размер выплат в % от должностного оклада до
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов.	5%
3.	Инициатива работника по развитию учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов УО и руководителя школы по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности; - инициатива, скорость и профессионализм при выполнении административно- хозяйственных мероприятий для нужд школы; - - подготовка и проведение косметического ремонта зданий. 	<p>10%</p> <p>5%</p> <p>55%</p>
4.	Обеспечение содержания всех помещений в соответствии с санитарными нормами	<ul style="list-style-type: none"> - Оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов; - контроль за качеством выполнения работ техническим персоналом школы, выявление и своевременное устранение нарушений. 	<p>5%</p> <p>5%</p>
5.	Организация экономии тепло-, водо- и энергоресурсов	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение наличия паспортов приборов учета, своевременной подачи показаний приборов в снабжающую организацию, поверки приборов учета; - анализ и принятие необходимых мер по экономии тепло-, водо-и энергоресурсов. 	<p>5%</p> <p>5%</p>
Итого до			100%

Секретарь учебной части

<i>№</i>	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%
2.	Организация работы по обработке информации и исполнению документов	- Своевременное доведение до работников приказов, распоряжений, телефонограмм и т.д.: - контроль исполнения документов работниками школы.	10% 5%
3.	Обеспечение учета и контроля за движением учащихся	Своевременность оформления документов прибывших и выбывших учащихся.	20%
4.	Осуществление документационного обеспечения кадровой деятельности школы	Качественное оформление и своевременное обновление личных дел сотрудников.	10%
5.	Исполнительская дисциплина работника	Качественное выполнение срочных, особо важных поручений.	50%
6.	Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций и (или) положительное их разрешение.	10%
Итого до			100%

Специалист по кадрам

<i>№</i>	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция	Требования к должности сформированы в полном соответствии с действующими нормативными актами	10%
2.	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	Осуществляется разработка и оформление документации	10%
3.	Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала	Проекты документов подготавливались с опережением установленных сроков	20%

4.	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	Подготовка и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	10%
5.	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации	Доведение до сведения осуществлялось оперативно	10%
6.	Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	Документы готовились с опережением установленных сроков; сроки предоставления не нарушались	30%
7.	Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Информирование и консультирование осуществлялось оперативно	10%
Итого до			100%

Специалист по охране труда

<i>№</i>	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Разработка велась	10%
2.	Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Переработка осуществлялась оперативно с опережением установленных сроков	10%

3.	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано с опережением установленных сроков	10%
4.	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	Проверка осуществлялась в установленном порядке	10%
5.	Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	Подготовка и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	20%
6.	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	Документация подготовлена в полном объеме с опережением установленных сроков	10%
7.	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	Мероприятия разрабатывались с опережением установленных сроков	15%
8.	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Работники обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	15%
Итого до			100%

Организатор питания

<i>№</i>	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5%

2.	Организация работы по обработке информации и исполнению документов	.	10% 5%
3.	Обеспечение учета и контроля за движением учащихся	Своевременность оформления документов	20%
4.	Осуществление документационного обеспечения кадровой деятельности школы	Качественное оформление и своевременное обновление документации	10%
5.	Исполнительская дисциплина работника	Качественное выполнение срочных, особо важных поручений.	50%
6.	Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций и (или) положительное их разрешение.	10%
Итого до			100%

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	- Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг со стороны сотрудников школы; - отсутствие обоснованных замечаний со стороны	5%
2.	Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами	- Качественная ежедневная уборка помещений - качественное проведение генеральных уборок - подготовка и проведение косметического ремонта	5% 5% до 70%
3.	Исполнительская дисциплина работника	- Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины; - качественное выполнение срочных поручений	5% 5%
4.	Экономия водо-, энерго- и других ресурсов	- Снижение потребления водо- и энергоресурсов; - сохранность материалов, инструментов, экономное расходование моющих средств	5%

Итого до	100%
-----------------	-------------

Дворник

<i>№</i>	<i>Показатели эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в % от должностного оклада до</i>
1.	Качество предоставления услуг	- Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг со стороны сотрудников школы; - отсутствие обоснованных замечаний со стороны	5%
2.	Содержание территории школы в соответствии с санитарными нормами	- Качественная ежедневная уборка территории - качественное проведение генеральных уборок - подготовка и проведение косметического ремонта зданий.	5% 5% 60%
3.	Исполнительская дисциплина работника	- Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины; - качественное выполнение срочных поручений	5% 10%
4.	Экономия водо-, энерго- и других ресурсов	Снижение потребления водо- и энергоресурсов; - сохранность материалов, инструментов, экономное расходование моющих средств	5% 5%
Итого до			100%

Сторож

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Размер выплат в % от должностного оклада до
1.	Качество предоставления услуг	- Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг со стороны сотрудников школы; - отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации	5%
2.	Сохранность школьного имущества	Отсутствие во время дежурства краж и порчи школьного имущества	5%
3.	Исполнительская дисциплина работника	- Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины; - качественное выполнение срочных поручений	10%
4.	Экономия водо-, энерго- и других ресурсов	Снижение потребления водо- и энергоресурсов;	5%
Итого до			25%

Таблица мониторинга и самоанализа деятельности педагога ФИО
за _____ месяц 20____ г.

№ п/п	Показатель и эффективности деятельности	Критерии	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям	Число баллов педагога	Периодичность
1. Качество обучения и контроль за ним							
1.1	успешность учебной деятельности обучающихся* (с учётом данных о подтверждении оценочной деятельности учителя внешними мониторингами согласно положению)	качество освоения обучающимися учебных программ: математика; русский язык; физика; химия; ин.яз; литература; история; обществоведение; география; биология; информатика; начальные классы: русский; математика; окружающий мир; астрономия; технология; музыка; ИЗО; физическая культура;	% обучающихся, получивших отметку «4» и «5» по итогам четверти от общей численности обучающихся	90-100% 70-89% 50-69%	10 баллов 8 баллов 5 балла		по итогам четверти, полугодия, года В условиях б/о обучения в 1-х классах сохраняются данные за 4 класс Для в/п учителей – средние данные
				90-100% 70-89% 50-69%	8 баллов 6 баллов 4 балла		
				90-100% 70-89% 50-69%	8 баллов 6 баллов 4 баллов		
				90-100% 70-89% 50-69%	3 балла 2 балла 1 балл		

		ОБЖ;					
1.2	динамика учебных достижений	обучение по индивидуальному образовательному маршруту; консультации со слабоуспевающими; подготовка к ОГЭ	наличие и исполнение графика индивидуальных занятий	русский язык, математика, предметы по выбору ОГЭ; прочие предметы предметы по выбору	0,5 баллов/ученик 0,25 балла/ученик 0,5 баллов/урок		по итогам месяца (на основании журнала проведенных занятий) не более 1 занятия в неделю
1.3	организация учебной деятельности с обучающимися с ОВЗ	индивидуальная работа с обучающимися /по заключению ПМПК/	наличие обучающихся с ОВЗ в классе	индивидуальный подход в учебной деятельности	начальная школа-2балла; русс.яз, матем. – 1 балл; предметы с кратностью 2, 3 раза в неделю – 0,5 балла; 1 раз в неделю – 0, 25 балла; (для учителей физкультуры, музыки, ИЗО, технологии – не более 3 баллов)		по итогам месяца
2. Организация работы с одаренными детьми							
2.1	образовательные и творческие достижения обучающихся	наличие <u>очных</u> призов и победителей, соревнований,	Наличие участников/призеров и победителей	- школьный - муницип	3 балла - побед., 1 балл- призёр 5 баллов 7 баллов		Копии грамот, выписки из приказов

		олимпиад; лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и т.п.		альный - региональный - всероссийский - международный <u>Участие</u> : - муниципальный - региональный - всероссийский - международный - всероссийский - международный	10 баллов 15 баллов 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 1 балл 3 балла		
		наличие <u>заочных</u> призеров и победителей олимпиад, учитывающихся при получении ФСКО					
2.2	организация учебно-исследовательской, проектной деятельности обучающихся (Школа одаренных детей)	подготовка отдельных обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, спортивным соревнованиям; руководство учебно-исследовательской работой или проектом	наличие и исполнение графика консультаций удостоверения	количество консультаций уровень: учреждение; муниципальный, региональный, всероссийский от 30 учащихся	0,5 балла 0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла 15 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла		по итогам месяца (на основании журнала)

		Количество учащихся, получивших знак ГТО		от 20 уч-ся 10-19 уч-ся до 10 уч-ся			
3. Организация воспитательной работы.							
3.1	организация дежурства по школе	активность учащихся в организации и дежурства класса по школе, классных руководителей, учителей	классный руководитель;	кратность дежурств	1 балл/день 0,5 балла/день		по факту
3.2	Организация работы по выполнению требований к внешнему виду обучающихся	соответствие деловому стилю одежды	классный руководитель	отсутствие замечаний в течение месяца	3 балла		по факту
3.3	Организация и проведение экскурсий, выходов с детьми (на б/п основе) проведение соревнований, праздничных, спортивно-массовых мероприятий	проведение мероприятий по окончании учебных занятий	вне учреждения в учреждении	За выход 1 мероприятие	1 балл 3 балла		по факту
3.4	Реализация социальных проектов «Орлята России» (начальная	Вовлечённость обучающихся в проект.	% вовлечённость и Регистрация в системах, активность на мероприятиях	10%-30% Более 30%	3 балла 5 баллов		

	школа)// «Билет в будущее» (6-11)		участников программы				
4. Инновационная и научно-методическая работа деятельность педагога							
4.1	самообразо вание, саморазвит ие педагога	участие педагога в проектной, эксперимен тальной, научно- исследоват ельской деятельнос ти, в социальны х проектах, в работе школы как опорной площадки; участие в профессио нальных конкурсах; Сдача норм ГТО учителем на знак	проведение мастер- классов (открытых занятий); участие с докладом на семинаре, конференции; научно- методические публикации в периодически х изданиях	уровни: учрежде ние муницип альный региона льный всеросси йский междуна родный	3балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов участие – 20 б. финалист -30б. лауреат – 50б. победител ь – 100 баллов 3 балла		по факту
4.2	повышение качества и результати вности профессио нальной деятельнос ти	повышение квалифика ции (по инициатив е педагога), профессио нальная подготовка (переподго товка), стажировка (HE online)	наличие подтверждаю щего документа	свидетел ьство о повыше нии квалифи кации сертифи кат участни ка семинар а	6 баллов 2 балла		по факту
4.3	информаци	подготовка	качество		1 балл		по

	онная открытость	материалов для сайта школы; участие в проекте «Цифровиз ация образовате льной деятельнос ти»; работа в «Я классе» и на других образовате льных платформа х	подготовленн ого материала 5 лучших за месяц		5 баллов от 1 до 5 баллов		информаци и ответствен ного лица
4.4	Работа со студентами	Консульта ции, помощь в подготовке к урокам и мероприят иям, написание характерис тик и т.п.)			3 балла		по информаци и ответствен ного лица
5.Организационная деятельность							
5.1	организац ия и проведение ВОШ, внешних мониторин говых исследован ий	проведение олимпиад проверка заданий	время проведения	60 минут 90 минут 120 минут Школьн ый этап Муници пальный этап	1 балл 1,5 балла 2 балла 2 балла 3 балла		по факт
5.2	работа в ППЭ	организато р в аудитории организато р вне аудитории	время проведения	2 часа 3 часа 4 часа 2 часа 3 часа 4 часа	2 балла 3 балла 4 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла		по факту

