

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
МАОУ «Лицей №29»
от «28» августа 2019 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 30.08.2019 № 155е

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Лицей №29»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №29» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановления администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №29» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждение устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «Лицей №29».

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты

труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляться в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения

о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Отнесение к профессиональным квалификационным группам определяется работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклад (должностной оклад), ставок заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», «специалисты» и «иные служащие», за исключением заместителя руководителя и главного бухгалтера, **состоит из минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на повышающий коэффициент по занимаемой должности.**

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, руб.	Размеры повышающих коэффициентов
1	2	3	4	5
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих				
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.1	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь	5582	0,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности			

	служащих второго уровня»			
2.1	Первый квалификационный уровень	инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист	6380	0,00
2.2	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6380	0,10
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности третьего уровня»			
3.1	Первый квалификационный уровень	экономист; юрист-консультант; бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам	8000	0,15
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования				
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников			
4.1.	Первый квалификационный уровень	старший вожатый	8000	0,00
4.2.	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	8000	0,05
4.3.	Третий квалификационный уровень	педагог-психолог; методист; социальный педагог	8000	0,10
4.4.	Четвертый квалификационный уровень	педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; старший методист; педагог-библиотекарь	8000	0,15
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы				
	специалист по охране труда		8000	0,10

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – 14 439 рублей.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.4. Для работников учреждения предусматривается установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за

ученую степень по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в разделе 3 настоящего положения.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 5 настоящего Положения.

2.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, в пределах фонда оплаты труда.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов, порядок их установления

3.1. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.1.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и

выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.1.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидата наук - в размере 0,10;

- доктора наук - в размере 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» (за исключением работников, чья должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя) устанавливается с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях высшего и среднего профессионального образования, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого

уровня квалификации, образование, полученное в организациях высшего и среднего профессионального образования, имеет определяющее значение.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Выплата с учетом персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 настоящего Примерного положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новой должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы.

3.4. Размеры, период и условия выплат повышающих коэффициентов, а также критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются на основании «Положения об установлении работникам МАОУ «Лицей №29» персонального повышающего коэффициента и выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ» (*Приложение №1 к настоящему Положению*).

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя – 20%;
- проверка письменных работ обучающихся (от учебной нагрузки):

4.6.1 учителям начальных классов – 10%;

4.6.2 учителям русского языка и литературы – 20%;

4.6.3 математики – 15%;

4.6.4 учителям физики, истории, обществознания, экономики, права, природоведения, химии, биологии, географии, иностранного языка, ИЗО, черчения, ОБЖ, информатики – 10%;

4.6.5. заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – 10%;

4.6.6 руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями – 15%;

4.6.7. другая дополнительная работа (доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы):

- работа по присмотру за учащимися 1 классов до 15-00 час. – 35%;
- внеклассная работа по физической культуре: при педагогической нагрузке более 20 часов в неделю – 30%
- внеклассная работа по физической культуре: при педагогической нагрузке менее 20 часов в неделю – 20%
- организация работы по функционированию цифровой лаборатории «МоделиУм» – 100%;
- работа по организации аттестации педагогического персонала – 50%;

- работа по развитию инновационной деятельности по программе «Робототехника» - 50%;
выполнение обязанностей лаборанта в кабинетах химии, ивт, физике- 20%
- организационная работа с электронным дневником («Дневник.ru») – 50%;
- работа по социальной защите (1-6) кл. с охватом 750 детей – 100%;
- работа по обеспечению психологического сопровождения обучающихся 5 и 6 классов – 50%.

4.6.8. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.10. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом руководителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах (фиксированной сумме), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.10. Оплата часов внеурочной работы производится согласно сетке часов и плану внеурочной деятельности. Внеурочная работа классного руководителя оплачивается в соответствии с Положением о классном руководителе (Приложение 1).

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- молодым специалистам;
- за выполнение работ, в пределах своего рабочего времени, по поручению администрации учреждения;
- премия по итогам работы за месяц

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно **приложению №1**.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы производится всем работникам учреждения. При исчислении стажа учитывается непрерывный стаж данной должности в сфере образования.

Размер выплаты составляет:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	2
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере или процентном соотношении, но не более двух должностного оклада, ставок заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- подготовка лица к учебному году;
- устранение последствий аварий, срочный ремонт помещений;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного социокультурного и другого характера;
- подготовка призеров, победителей олимпиад, конкурсов:
 - муниципального уровня - 1 призер – 30% + 20% дополнительно за каждого призера ; 1 победитель – 50% + 40% дополнительно за каждого победителя;
 - регионального уровня - 1 призер – 70% + 30% дополнительно за каждого призера; 1 победитель – 100% + 50% дополнительно за каждого победителя;
 - республиканского уровня 1 призер победитель – 150%;
- проведение смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований;
- срочность разработки проекта бюджета и составление бюджетной отчетности;
- другие особо важные и ответственные работы (степень важности и ответственности работ определяется администрацией лица).

5.5. Молодым специалистам, работающим в лицее, производится ежемесячная выплата стимулирующего характера – в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за выполнение работ, в пределах своего рабочего времени, по поручению администрации лица устанавливаются на учебный год исходя из следующего перечня и критериев, в процентном отношении от оклада (должностного оклада):

- работа по учету детей по микрорайону – 20%;
- работа по оформлению протоколов педсоветов и производственных

- совещаний – 30%;
- работа по составлению расписания, по ведению табелей, диспетчерские обязанности – 60%;
- техническое сопровождение уроков химии, физики, ИВТ – 20% (в одном корпусе);
- работа по учету пенсионного страхования детей и медицинского страхования работников лицея-50%:
- работа с базой АИС (зачисление в лицей) -30%;
- работа по организации, учету и отчетности по питанию детей –40%;
- работа с сайтом учреждения – 30%;
- работа системного администратора учреждения – 100%;
- работа на пришкольных участках и по озеленению территории учреждения – 50%;
- работа по формированию библиотечного фонда учебно-методической литературой – 50%;
- работы по техническому сопровождению всех мероприятий учреждения – 50%;
- работа
- работа по текущему обслуживанию и ремонту оборудования тренажерного зала-30%;
- работа с базой ФИС ФРДО (оформление документов строгой отчетности) -50%
- работа по техническому обслуживанию и ремонту бытовых приборов, оргтехники – 50%;
- работа по учету медицинских книжек сотрудников – 20%;
- работа по обеспечению исполнения СанПин в трех корпусах – 30%;
- работа с использованием программного продукта (программного обеспечения), предоставленного лицеем-5% (за каждый ПП);
- работа по подготовке материалов для организации закупок в соответствии с действующим законодательством -40%;
- работа по активации квалифицированной электронной подписи в СУФД (системе удаленного финансового документооборота Федерального казначейства) – 30%.
- высокий уровень подготовки учащихся к ГИА-50%

Указанные выше размеры могут быть снижены по усмотрению администрации учреждения.

Предельный размер выплаты за выполнение работ, в пределах своего рабочего времени, по поручению администрации учреждения составляет 200%.

5.7. Премия по итогам работы за месяц устанавливается всем работникам учреждения с учетом следующих показателей работы за отчетный период на основе бальной системы.

При премировании по итогам работы за месяц учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда каждого работника:

Критерии	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета
Соблюдение трудовой дисциплины; надлежащее исполнение трудовых обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в инновационной деятельности лица.	1.Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	1.Трудовая дисциплина соблюдается – 10 баллов 2.Нарушение трудовой дисциплины – минус 5 баллов.
	2.Исполнение трудовых обязанностей	Ежемесячно	1.Замечаний и взысканий не имеется – 10 баллов 2.Имеются замечания и взыскания со стороны администрации – минус 5 баллов
	3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Ежемесячно	1.Проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда - 10 баллов 2.Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда не в полной мере – минус 5 баллов
	4.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Ежемесячно	1.Оперативное и качественное выполнение порученной работы – 10 баллов 2.Не своевременное выполнение порученной работы – минус 5 баллов
	5.Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Ежемесячно	1.Сдача отчетности (квартальной, годовой) без замечаний и в срок – 10 баллов 2.Незначительные замечания со стороны вышестоящей организации по поводу сдачи отчетности (квартальной, годовой) – минус 5 баллов
	6.Участие в инновационной деятельности	Ежемесячно	1.Активное участие в инновационной деятельности – 10 баллов 2.Участие в

	учреждения		инновационной деятельности лица не в полной мере – минус 5 баллов
	Максимальный балл		60

Размер ежемесячной премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера: молодым специалистам; за выслугу лет - стаж непрерывной работы; за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ; за выполнение работ, в пределах своего рабочего времени, по поручению администрации лица; единовременных премий работникам лица за выполнение особо важных и ответственных работ, и не может превышать 100% должностного оклада работника.

Премия по каждому работнику устанавливается индивидуально комиссией по распределению персонального повышающего коэффициента и выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ следующим образом:

- устанавливается предельно допустимое значение премии за месяц, которое принимается за 60 баллов;

- определяется сумма баллов, полученных каждым конкретным работником за месяц согласно оценочному листу;

- определяется размер премии каждому конкретному работнику по формуле $R_{п} = C * R_{д} / 60$,

где: $R_{п}$ – размер премии конкретного работника, C – сумма баллов по оценочному листу работника, $R_{д}$ – предельно допустимое значение премии за месяц.

- по каждому работнику оформляется оценочный лист результата труда.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более двух должностных окладов.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств предусмотренных на оплату труда работников.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и других педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда,

установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» (с изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы часов педагогической работы в соответствии с нормами установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» (с изменениями и дополнениями).

7.3. Объем педагогической нагрузки учителей и других педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам дополнительного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, возникающих в процессе работы учреждения.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах педагогических работников.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учителям, педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, педагогическому работнику ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям и другим педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске без сохранения заработной платы при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям (педагогическим работникам) на условиях срочного трудового договора.

7.4. Право распределять учебную и педагогическую нагрузку предоставлено директору учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной и педагогической нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам учреждения,

для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной и педагогической нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (подгрупп), учащихся и часов по учебному плану.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная и педагогическая нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение в течение учебного года объема учебной и педагогической нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы учебной (педагогической) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (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 класса. При этом количеству часов установленной учебной (педагогической) нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее или более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» (с изменениями и дополнениями), оплата их труда: должностной оклад (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени (в днях) с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

- 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 образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, 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.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.3. 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, 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.

9. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по воспитательной работе, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера.

9.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре с администрацией города Тамбова Тамбовской области.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18048 рублей.

9.2. Оплата труда заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя: должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

9.3. Должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, определяемый руководителем учреждения в трудовом договоре приказом директора в абсолютном размере.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и составляет 14 439 рублей.

9.4. На заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат в порядке и на условиях, определенных для работников лицея настоящим Положением.

9.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются согласно «Положению об установлении работникам МАОУ «Лицей №29» персонального повышающего коэффициента и выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ» (приложение №1 к настоящему Положению) и закрепляются приказом директора.

9.6. Заместителям руководителям учреждения и главному бухгалтеру устанавливается персональный повышающий коэффициент согласно «Положению об установлении работникам МАОУ «Лицей №29» персонального повышающего коэффициента и выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ» (приложение №1 к настоящему Положению) и закрепляется приказом директора по согласованию с курирующим органом города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

9.7. Заместителю учреждения по учебно-воспитательной работе и заместителю учреждения по воспитательной работе разрешается вести в учреждении педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты за педагогическую работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической нагрузки в абсолютном размере и закрепляется приказом директора.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

10.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со следующими источниками финансирования:

- за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов
- средств субвенции из бюджета Тамбовской области
- и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

10.2. Фонд оплаты труда лица состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам лица и включает в себя: выплаты должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и социального характера.

Выплаты стимулирующего характера являются поощрительными выплатами за особенности труда на каждом рабочем месте, отношении работника к труду.

От управляющего Совета
Председатель управляющего Совета

Т.В.Пастушок

Председатель профкома

Ю.И. Ткачева

Главный бухгалтер

О.Ю. Подрезова

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении работникам МАОУ «Лицей №29»
персонального повышающего коэффициента и выплат
стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты
работы и качество выполняемых работ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Тамбова от 12 июля 2019 №3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и применяется при установлении персонального повышающего коэффициента (далее ППК) и выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ (далее выплат стимулирующего характера) для работников МАОУ «Лицей 29».

1.2. Положение предусматривает принципы установления ППК и выплат стимулирующего характера для работников лицея, определяет размеры, условия и порядок их установления.

1.3. Установление ППК и выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев интенсивности и высокие результаты работы, качества выполняемых работ, и направлено на стимулирование работников лицея к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.4. Настоящее Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения профсоюза лицея.

II. Порядок установления ППК и выплат стимулирующего характера для работников лицея

2.1. Порядок определения ППК и выплат стимулирующего характера для работников производится из фонда оплаты труда, который формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников лицея.

2.2. В основе определения размера ППК и выплат стимулирующего характера – критерии и показатели качества, результативности труда работников лицея.

Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.3. ППК устанавливается на начало нового учебного года (с 1 сентября), на период – учебный год, по итогам работы за предыдущий учебный год. В течение учебного года он может, при необходимости, корректироваться.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, в основном, на начало нового учебного года (1 сентября) на период – учебный год, по итогам работы за предыдущий период. В течение учебного года они могут, при необходимости, корректироваться.

2.4. Распределение и установление ежегодных ППК и выплат стимулирующего характера к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного года, производится на основании решения комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующего характера.

2.5. На основании решения комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующего характера директор лицея издает приказ об установлении и выплате ППК и выплат стимулирующего характера.

III. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания коллектива лицея, которое закрепляется локальным актом директора.

3.2 Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на общем собрании лицея и согласовывается с профсоюзной организацией (при наличии).

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации лицея, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации и управляющего совета.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

3.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором лицея

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

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

3.11. Основная компетенция Комиссии - распределение ППК и выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденными критериями.

3.12. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников.
- подсчет баллов, полученных работниками в оценочном листе;
- вычисление значения одного балла;
- расчет размера ППК и выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола заседания комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующего характера работникам лица.

IV. Порядок определения размера ППК и выплат стимулирующего характера

4.1. С сентября по июнь текущего года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

4.2 Конкретные размеры ППК и выплат стимулирующего характера работникам лица устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе нижеследующих расчетов.

4.2.1. ППК устанавливается исходя из предельно-допустимого значения - 3,0 (которое принимается за 100 баллов):

- а) вычисление суммы баллов, полученных каждым конкретным работником;
- б) вычисление значения одного балла (С) по формуле: общее количество баллов, полученных каждым конкретным работником делится на 100 баллов;
- в) определение размера ППК:

$$П = С * Пд.$$

где П – размер ППК, С – значение одного балла, Пд - предельно-допустимое значение ППК (3,0).

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера на учебный год устанавливаются исходя из предельно-допустимого значения -100% (которое принимается за 100 баллов):

а) вычисление суммы баллов, полученных каждым конкретным работником (по педагогическим работникам – включая баллы за классное руководство);

б) вычисление значения одного балла (С) по формуле: общее количество баллов, полученных каждым конкретным работником делится 100 баллов;

в) определение размера выплат стимулирующего характера:

$$Р = С * Рд.$$

где Р – размер выплат стимулирующего характера, С – значение одного балла, Рд - предельно-допустимое значение надбавки стимулирующего характера (100%).

В результате получается размер ППК и выплат стимулирующего характера каждому работнику.

4.3. Во втором полугодии продолжается мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям для расчета ППК и выплат стимулирующего характера в первом полугодии следующего учебного года.

4.4. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующего характера с оформлением единого оценочного листа работника. Основанием для определения размера ППК и выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является единый итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением.

4.5. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению ППК и выплат стимулирующего характера.

4.6. Комиссия по распределению ППК и выплат стимулирующего характера рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

4.7. Директор лицея имеет право уменьшать установленные на учебный год ППК и выплаты стимулирующего характера в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора лицея по учебно-воспитательной работе, заместителя директора лицея по воспитательной работе, старшего методиста, методиста (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	5
2	Положительная динамика качества знаний учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	5
3	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества знаний в сравнении с предыдущим периодом	5
4	Разработка системы учета индивидуальных достижений учащихся	4
5	Посещение уроков, школьных мероприятий	5
6	Организация работы со слабоуспевающими детьми.	5
7	Участие учащихся в городских, региональных олимпиадах, конкурсах, смотрах	5
8	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на городских, региональных, российских мероприятиях	5
9	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	5
10	За инициирование к участию в инновационной деятельности - ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.	5
11	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий.	
12	Высокое качество подготовки и организация лицейских дел.	3
13	Посещаемость учащимися уроков, мероприятий лицея.	5
14	За обеспечение санитарно-гигиенических условий, норм и правил охраны труда.	3
15	Организация предпрофильного и профильного обучения	3
16	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, управляющий совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3
17	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	3
18	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников лицея. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	5
19	Пополнение сайта новыми материалами	5

20	Административное дежурство по школе.	5
21	Публикации	3
22	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей.	3
23	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	5
24	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	5
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности педагога-психолога лица (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	10
2	Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	10
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	5
4	Снижение количества учащихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса	5
5	Активное участие в мероприятиях по психологическому сопровождению учебно- воспитательного процесса	10
6	Участие в методической работе лица: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	10
7	Участие в инновационной деятельности	10
8	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	10
9	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	10
10	Работа со страничкой на сайте Пополнение сайта новыми материалами	10
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	5
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	5
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности социального педагога лица (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Результативность профилактической работы с учащимися	10
2	Охват учащихся и их семей сопровождением социального педагога и эффективность работы	10
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	5
4	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном контроле	5
5	Активное участие в мероприятиях по сопровождению учебно-воспитательного процесса социальным педагогом	15
6	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	10
7	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
8	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей.	10
9	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	10
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	10
11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	5
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности педагога организатора, педагога-библиотекаря, педагога-организатора основ безопасности жизнедеятельности (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	10
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	10
3	Участие в инновационной деятельности	10
4	Высокое качество проведения школьных, областных, городских мероприятий с учащимися.	10
5	Работа с портфолио учащихся	5
6	Проведение занятий с учащимися во время динамических пауз	5
7	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
8	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	10

9	Пополнение сайта новыми материалами	10
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	10
11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования

(п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	10
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	10
3	Участие в инновационной деятельности	10
4	Высокое качество проведения школьных, областных, городских мероприятий с учащимися.	10
5	Работа с портфолио учащихся	5
6	Проведение занятий с учащимися во время динамических пауз	5
7	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
8	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	10
9	Пополнение сайта новыми материалами	10
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	10
11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности старшего вожатого (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	10
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	10
3	Участие в инновационной деятельности	10
4	Высокое качество проведения школьных, областных, городских	10

	мероприятий с учащимися.	
5	Работа с портфолио учащихся	5
6	Проведение занятий с учащимися во время динамических пауз	5
7	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
8	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	10
9	Пополнение сайта новыми материалами	10
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	10
11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Положительная динамика развития материального обеспечения лица	10
2	Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	5 5
3	Своевременное выполнение заявок на устранение технических неполадок в срок	5
4	Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей	5
5	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы	5
6	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: - наличие действующей АПС - наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - наличие тревожной кнопки - организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в лицее	2 2 2 2
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	5
8	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов,	20

	приказов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	
9	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности лица (отопление, энергоснабжение, водоснабжение и др.)	5
10	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения лица	10
11	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	8
12	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	3
13	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	3
14	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу техники безопасности и санитарно-гигиенического состояния помещений	3
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством, специалиста по охране труда (п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10 10
2	Своевременное выполнение заявок на устранение технических неполадок в срок	10
3	Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей	20
4	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: - наличие действующей АПС - наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - наличие тревожной кнопки - организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в лицее	1 1 1 1
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	6
6	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, приказов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	20
7	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы	5
8	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами	5

	хозяйственного обихода	
9	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	5
10	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу техники безопасности и санитарно-гигиенического состояния помещений	5
	Максимальный балл:	100

**Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера
(п.3.2, 5.2. Положения)**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Участие в реализации программы развития лица	5
2	Участие в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, экспериментов	5
3	Своевременное и качественное составление штатного расписания, тарификации, плана финансово-хозяйственной деятельности	10
4	100% -ое исполнение плана производственно-хозяйственной деятельности лица	10
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	10
6	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, приказов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
7	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за оказанные услуги и полученные товарно-материальные ценности	5
8	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	5
9	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками и подрядчиками	5
10	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	5
11	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	5
12	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	5
13	Своевременное и качественное составление и представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	5
14	Уменьшение количества замечаний со стороны проверяющих органов в сравнении с прошлым годом.	5
15	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по вопросу оплаты труда, расчета и оплаты платных дополнительных образовательных услуг, учета товарно-материальных ценностей.	5
16	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	5
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности бухгалтера, экономиста

(п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Участие в реализации программы развития лица	2
2	Участие в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, экспериментов	3
3	Своевременное и качественное составление штатного расписания, тарификации, плана финансово-хозяйственной деятельности	10
4	100% -ое исполнение плана производственно-хозяйственной деятельности лица	10
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	10
6	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, приказов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
7	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за оказанные услуги и полученные товарно-материальные ценности	5
8	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	5
9	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками и подрядчиками	5
10	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	5
11	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	5
12	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	5
13	Своевременное и качественное составление и представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	5
14	Уменьшение количества замечаний со стороны проверяющих органов в сравнении с прошлым годом.	5
15	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по вопросу оплаты труда, расчета и оплаты платных дополнительных образовательных услуг, учета товарно-материальных ценностей	5
16	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	5
17	Участие в семинарах по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения	5
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности секретаря, делопроизводителя

(п.3.2, 5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	10
2	Соблюдение правил ведения трудовых книжек, личных дел, личных	10

	карточек сотрудников лица в соответствии с действующим законодательством	
3	Отсутствие ошибок в оформленной документации	10
4	Своевременная сдача отчетности	10
5	Своевременное списание и уничтожение документов	10
6	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, приказов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
7	Своевременная разработка номенклатур дел, правильность формирования, оформление и шифровка дел при передаче их в архив	5
8	Качественная разработка должностных инструкций сотрудников лица	5
9	Своевременное исполнение приказов по личному составу	10
10	Составление локальных актов в соответствии с законодательством РФ	5
11	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	5
12	Уменьшение количества замечаний со стороны проверяющих органов в сравнении с прошлым годом.	5
13	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса и работников, обеспечивающих учебный процесс	5
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности техника (п.5.2. Положения)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	20
3	Отсутствие кражи по вине техника	20
4	Сохранность материалов, инструментов	20
5	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и высокий уровень исполнительской дисциплины	20
	Максимальный балл:	100

Показатели эффективности деятельности классного руководителя

(п.3.2, 5.2. Положения)

	Направления деятельности	Критерии	Показатели и оценка	Методы оценки
1.	Организация воспитательной деятельности	-Количество проведенных внеклассных тематических мероприятий за отчетный период - Количество посещений учреждений культуры,	1 балл за каждое проведенное мероприятие	Отчет классного руководителя Анализ посещения Отчет классного

		<p>экскурсий, походов</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участие класса в общешкольных мероприятиях; - Участие класса в городских, региональных мероприятиях (непосредственное участие классного руководителя) - Участие класса в жизни местного социума (социально значимые проекты, акции) - Выполнение обязанностей обучающихся, определенных Уставом (форма, травматизм, нарушение правил поведения в лице) - Исполнительская дисциплина 	<p>1 балл за отсутствие нарушений</p>	<p>руководителя</p> <p>Анализ проведения общешкольного мероприятия</p> <p>Анализ мероприятия</p> <p>Анкетирование “Классный руководитель глазами воспитанников”</p> <p>В соответствии с внутришкольной системой контроля обучающихся.</p> <p>Работа без замечаний</p>
2.	Взаимодействие с родителями	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективное сотрудничество с родителями (совместные мероприятия, привлечение к оказанию помощи) - Благодарности родителей и обучающихся по поводу качества воспитательной работы 	<p>1 балл</p> <p>1 балл за благодарность</p>	<p>Проведение совместных мероприятий подтверждается планом, фотографиями. Благодарности в Книге жалоб и предложений</p>
3.	Взаимодействие с социально – психологической службой, педагогическими работниками	<ul style="list-style-type: none"> - Кол-во обращений, беседы с детьми, совместные рейды 	<p>1 балл за работу с 1 учащимся</p>	<p>Отчет классного руководителя, Отчеты специалистов социально-психологической службы</p>
4.	Методическая деятельность классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - Участие классного руководителя в профессиональных конкурсах, творческих мастерских, связанных с воспитательной деятельностью (педсоветы, совещания, семинары, мастер-классы) 	<p>1 балл за участие</p> <p>3 балла за призовое место</p>	<p>Анализ методической деятельности</p> <p>Грамоты, награды</p>
5.	ИКТ деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и ведение сайта класса 	<p>1 балл</p> <p>1 балл за 1 сообщение</p>	<p>Систематическое участие</p>
	Максимальный балл:		30	

**Показатели эффективности деятельности учителя
(п.3.2, 5.2. Положения)**

N	Показатель	Критерий	Значение критерия	Схема расчета	Шкала оценивания
1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5"; "зачет"	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5", за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	<p>Количество учащихся, получивших «4», «5» по профильным предметам</p> <p>Непрофильным предметам</p> <p>для начальной школы число хорошистов на общее число учащихся класса</p>	<p>Максимальный балл =12 от 1 до 0,8 – 12 баллов; от 0,79 до 0,6 – 10 баллов; от 0,59 до 0,4 – 8 баллов; от 0,39 до 0,2 – 6 балла; от 0,19 до 0,08 – 4 балла</p> <p>Максимальный балл =9 от 1 до 0,8 – 9 баллов; от 0,79 до 0,6 – 7 баллов; от 0,59 до 0,4 – 5 баллов; от 0,39 до 0,2 – 3 балла; от 0,19 до 0,08 – 1 балл</p> <p>Максимальный балл =10 от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 баллов; менее 0,10 = 0 баллов</p>
		Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности		<p>Безотметочная форма (первые классы)</p> <p>Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)</p>	3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)		Доля обучающихся, в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в да	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,6 = 20 баллов; от 0,59 до 0,48 = 15 баллов; от 0,47 до 0,36 = 10 баллов; от 0,35 до 0,25 = 8 баллов; от 0,24 до 0,13 = 5 баллов от 0,12 до 0,05 = 2 балла от 0,04 до 0 = 1 балл .

		Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начального, основного и среднего уровней образования (4-е, 9-е, 11-е классы)	Доля выпускников начального, основного или среднего уровней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по городу.	Количество обучающихся - выпускников начального, основного или среднего уровней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или иным виде независимой аттестации результаты выше среднего по городу\ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенном уровне образования	от 1 до 0,7 = 35 баллов; от 0,69 до 0,58 = 25 баллов; от 0,57 до 0,46 = 20 баллов; от 0,45 до 0,30 = 15 баллов; от 0,29 до 0,20 = 10 баллов; от 0,20 до 0,105 = 7 баллов; от 0,10 до 0 = 5 баллов.
2.	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку "неудовлетворительно"	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода, к численности обучающихся по данному предмету	Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0 баллов
3.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад , <i>Участие в олимпиадах только 1 раз. Если один и тот же ребенок, то учитываем учителю 1 раз по максимальному баллу.</i> Наличие обучающихся - победителей или призеров лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. <i>Если один и тот же ребенок и участвовал и победил, то учитываем только победу.</i>	<u>Всероссийский уровень</u> Победитель = 30 баллов Призер = 25 баллов <u>Региональный уровень:</u> победитель = 20 баллов Призер = 15 баллов <u>Муниципальный уровень-</u> победитель = 15 баллов, призер 10 баллов. Участие в конференции любого уровня-5баллов, Победители: Призер муниципальный уровень -7 баллов Региональный уровень 10баллов Всероссийский и международный уровни - 15баллов.

4.	<p>Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя</p>	<p>Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку "удовлетворительно" по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету;</p> <p>Доля обучающихся вовлеченных в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные и не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им.</p>	<p>1. Соотношение количества обучающихся, имеющих оценки "удовлетворительно" и "неудовлетворительно" и занимающихся дополнительно с учителем.</p> <p>2. Соотношение количества обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующих в факультативах и/или кружках, к численности обучающихся в классе</p> <p>3. Внеклассные мероприятия по предмету (за рамками предметной недели)</p> <p>4. Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками функционала классного руководителя</p>	<p>1. Количество обучающихся, имеющих оценки "удовлетворительно" и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем / количество обучающихся, имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя.</p> <p><i>Основание для начисления-утвержденный график индивидуальных консультаций по предмету, журнал посещений</i></p> <p>2. Количество обучающихся по предмету, участвующих в социально-ориентированном или исследовательском проекте по предмету/ количество обучающихся по предмету .</p> <p>3. Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества классов, участвующих в них .</p> <p>4. Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них .</p> <p>Основание: приказ руководителя.</p>	<p>1-2 Максимальный балл = 10</p> <p>от 1 до 0,8 = 10 баллов; от 0,79 до 0,6 = 8 баллов; от 0,59 до 0,4 = 6 баллов; от 0,39 до 0,2 = 4 балла ; от 0,19 до 0,08 = 1 балл</p> <p>3. Участие 1 класса 5 баллов, более 1 класса 7 баллов</p> <p>4. Максимальный балл = 20 Межшкольный проект = 20 баллов; Внутришкольный проект = 3 балла за каждое мероприятие Классный проект - 1 балл за каждое мероприятия</p>
----	--	---	---	--	--

5.	<p>Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя</p>	<p>1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, городского уровня и уровня образовательной организации 2. Степень активности инновационной деятельности учителя 3. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>1. Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном исследовании в научных конференциях 2. Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения 3. Количество оформленных дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>1. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника 2. Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации). <u>Основание: приказ руководителя.</u> 3. Количество оформленных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий принятых педагогическим советом к применению в образовательном процессе другими педагогами. Количество КИМ, для организации тематического контроля, оформленные и принятые к использованию для проведения административного контроля.</p>	<p>1. Максимальный балл = 15 баллов при статусе докладчика международного уровня участия = 15 баллов всероссийский уровень = 10 баллов; городской уровень = 7 баллов; лицейский уровень = 4 балла. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня. 2. Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 10 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 5 баллов каждому участнику 3. 7 баллов за каждую</p>
6.	<p>Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя</p>	<p>Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура.</p>	<p>Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя отчетный период</p>	<p>Максимальный балл = 5 обучение в аспирантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3 балла; обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл.</p>

7.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	<p>1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)</p> <p>2. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах.</p>	<p>1. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней</p> <p>2. Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</p>	<p>1. При наличии дипломов (сертификатов) нескольких уровней по одной и той же теме засчитывается максимальный балл (один раз)</p> <p>2. Семинар по предмету городского уровня = 7 баллов за каждый; Мастер-классы = 5 баллов за каждый Открытые уроки, внеклассные мероприятия = 3 балла за каждый (лицейский уровень) 5 баллов за каждый (городской уровень) 10 баллов за каждый (областной уровень)</p>	<p>Всероссийский уровень 1 место = 50 баллов 2/3 место = 45 баллов Городской уровень 1 место = 20 баллов 2/3 место = 15/10 баллов</p> <p>Региональный уровень 1 место = 35 баллов 2/3 место; лауреат/дипломант = 30/25 баллов</p>
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями и обучающимися)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов	
9.	Уровень исполнительской дисциплины	Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации и др), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей.	Докладные заместителей директора лица	Без замечаний - 7 баллов Незначит. - 5 баллов Грубые - 0 баллов.	
	Максимальный балл			100	

От управляющего Совета
Председатель управляющего Совета

Т.В.Пастушок

Председатель профкома

Ю.И. Ткачева

Главный бухгалтер

О.Ю. Подrezова

