


Председатель Первичной
Профсоюзной организации
МБОУ СОШ №1


« _____ »

Н.В. Донец
2024 г.

Директор МБОУ СОШ №1
г. Невинномысска


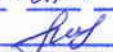




Н.В. Божко
2024 г.

ИЗМЕНЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ № 3

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №1
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
НА 2023-2026 ГГ.

ОТДЕЛ ТРУДА
КОМИТЕТА ПО ТРУДУ
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

За № 1-4.21.01 2024 г.
Подпись 

Настоящее Изменение в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска на 2023-2026 годы заключено между работниками МБОУ СОШ №1 г. Невинномысска, представленными председателем ППО МБОУ СОШ №1 г. Невинномысска Донец Натальей Владимировной, именуемыми в дальнейшем «Работники», и работодателем в лице директора Божко Натальи Викторовны, действующим на основании Устава, именуемым в дальнейшем «Работодатель», о нижеследующем:

1. Внести с 01.09.2024 года изменения в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска» в раздел «III. Оплата и нормы труда» и изложить подпункт 3.16.10 пункта 3 в следующей редакции:

«3.16.10. Работник, у которого размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения, расширения зоны обслуживания, а также за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками и другие выплаты указанные в разделе 3 настоящего Положения) выплачиваются сверх МРОТ.

Премияльные выплаты к праздникам, знаменательным датам, юбилеям относятся к выплатам социального характера и выплачиваются за пределами МРОТ.».

2. Изложить в новой редакции с 01.09.2024 года приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска»:

«I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Информационным бюллетенем № 3 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, май 2020 года;

постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п (с изменениями на 17.03.2020г) «О введении новых систем

оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края»;

Положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края, утвержденного приказом министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 № 1264-пр;

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2026 годы;

Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования города Невинномыска, утвержденного приказом управления образования администрации города Невинномыска от 21.08.2020. № 254-о/д;

а также иных нормативных правовых актов, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномыска (далее – Учреждение).

1.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству Российской Федерации (далее – РФ).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Работник, у которого размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения, расширения зоны обслуживания, а также за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками и другие

выплаты указанные в разделе 3 настоящего Положения) выплачиваются сверх МРОТ.

Премияльные выплаты к праздникам, знаменательным датам, юбилеям относятся к выплатам социального характера и выплачиваются за пределами МРОТ.

1.5. Должностные оклады и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с Профсоюзом.

1.7. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

К основному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также его непосредственный руководитель.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением Учреждения, оказания государственных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К обслуживающему персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, выполняющие функции по обслуживанию хозяйственной деятельности.

1.7. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.10. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

1.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 настоящего Положения.

1.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 7 настоящего Положения.

1.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

1.14. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (настоящим Положением и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.16. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемого Учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.17. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи со смертью самого работника, близких родственников работника (родителей, мужа, жены, детей);

в связи с длительной болезнью и лечением работника (операцией, травмой, несчастным случаем и т.д.);

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой

обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

в связи со свадьбой работника и его детей;

в связи с рождением ребенка у работника;

в связи с трудной жизненной ситуацией;

в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий, непредвиденных ситуаций (пожар, гибель имущества, кража, стихийное бедствие и т.д.);

в отдельных случаях директор Учреждения вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения по согласованию с коллегиальным органом Учреждения, на основании письменного заявления работника.

Размер материальной помощи может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников Учреждения

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностной оклад заместителя директора Учреждения, в зависимости от группы по оплате труда руководителя <*>

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной части)	22342	20927	19633	18468

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	22211	20795	19503	18337

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
	2	3	
1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, старший вожатый	8966
2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	9429
3	3 квалификационный уровень	педагог-психолог, воспитатель	10030
4	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, старший воспитатель, педагог-библиотекарь	12235
5		советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12235

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

2.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь, делопроизводитель	6744
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, лаборант	7277
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер – электроник, специалист по охране труда, специалист по ведению воинского учета, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности	8334
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»	
Библиотекарь	8344

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС и профессий рабочих	Размеры окладов, рублей
1 разряд работ	
Гардеробщик	4944
Уборщик служебных помещений*	4944
Подсобный рабочий	4944
2 разряд работ	
Дворник	5182
Уборщик служебных помещений	5182
4 разряд работ	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6830

<*> «Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 октября 2005 г. № 648 «О внесении изменений в тарифно-квалификационные характеристики по общетраслевым профессиям рабочих» оплата труда уборщиков служебных помещений, осуществляющих уборку туалетов, производится по 2 разряду Единой тарифной сетки».

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками

заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ и в соответствии со статьей 147 ТК РФ, выплачивает работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс) компенсационные выплаты в размере:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Указанные компенсационные выплаты производятся пропорционально нагрузке.

Директор Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном действующим законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Размеры и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Правительством Ставропольского края за счет бюджетных ассигнований бюджета Ставропольского края, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.

3.6. Компенсационные 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):

№ ПП	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам, из расчета педагогической нагрузки	20
2.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	15 20
3.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:	
	русскому языку, литературе	15
	математике, иностранному языку	10
	физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, черчению, основы инфографики	5
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
6.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в Учреждении (при условии 30 и более классов)	25
7.	Педагогическим работникам Учреждения связанную с руководством методическими, цикловыми, предметными, аттестационными комиссиями и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, рабочими и творческими группами, спортивным клубом -не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»; - имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»; городских методический объединений -не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»; - имеющим квалификационную категорию «педагог-методист».	15 30 15 30
8.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20
9.	Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) из расчета за каждый час работы в ночное время	35
10.	Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы в случае проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом (более 20 обучающихся), из расчета педагогической нагрузки.	100

	(Данная выплата действует с 01.09.2024 года)	
11.	Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством: -не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»;	40
	- имеющим квалификационную категорию «педагог-методист».	60
12.	Денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, но не более одной выплаты одному советнику директора при осуществлении трудовых функций советника директора в 2-х и более образовательных организаций.	5 000,00

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 учащихся. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ осуществляются с учетом учебной нагрузки.

3.7. Общенациональная, федеральная значимость процессов воспитания и особая роль классного руководства послужили основанием для установления ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в размере 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 года с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство, и именуется «Ежемесячное денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство».

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором

классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

3.7.1. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.7.2. Данная выплата выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31.08.2023 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

3.7.3. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.7.4. При установлении выплат соблюдаются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

преимственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.7.5. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.7.6. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

3.7.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

3.7.8. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ, не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работник самостоятельно выбирает удобный для себя способ компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день – повышенную оплату или другой день отдыха путем предоставления соответствующих сведений в согласии на работу в выходной или праздник.

Другой день отдыха работодатель предоставляет работнику на основании его письменного заявления. Дату отдыха работник согласовывает с директором МБОУ СОШ №1. Заявление с визой руководителя о согласовании даты выходного дня работник передает в кадры.

Если до увольнения работник не использовал дни отдыха за работу в выходной или праздничный день, то в день увольнения ему выплачивается компенсация. Она рассчитывается как разница между оплатой работы по правилам статьи 153 ТК РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере. Компенсация выплачивается за все неиспользованные дни отдыха в период работы в МБОУ СОШ №1.

3.9. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается:

за первые два часа работы в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы производится с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда. Работнику гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.11. Работникам, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

педагогическим работникам и другим работникам Учреждения за организацию бесплатного горячего питания обучающихся – 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам Учреждения, где отсутствует библиотекарь за работу с библиотечным фондом учебников, за работу с архивом Учреждения – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, спортивным и тренировочным залом) в Учреждении – 5% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (учебными мастерскими) – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-консультативными пунктами – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в Учреждении с количеством классов: от 30 и более – 50% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Установление выплат производится:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

Выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания не включаются в доплату до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законодательством, а выплачиваются сверх нее.

3.12. Классным руководителям 1-11 классов за реализацию программы внеурочной деятельности в рамках реализации проекта «Разговор о важном» установить ежемесячную доплату в объеме 1 часа от ставки учителя.

3.13. Классным руководителям, педагогическим работникам за реализацию курса внеурочной деятельности в 6-11 классах «Россия-мои горизонты» установить ежемесячную доплату в объеме 1 часа от ставки учителя.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности деятельности различных категорий работников в Учреждении создается комиссия по оценке эффективности деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска, с участием представительного органа работников.

Комиссия осуществляет свою работу на основании Положения о комиссии по оценке эффективности деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска (приложение №1 к настоящему Положению).

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются два раза в год по результатам анализа и оценки результатов труда работников на

основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

в) премиальные выплаты по итогам работы (при наличии экономии фонда оплаты труда):

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

г) за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

I квалификационная категория – 5 процентов;

высшая квалификационная категория - 10 процентов.

Квалификационная категория устанавливается бессрочно с 01.09.2023 года. Исключение, если категория установлена до 01.09.2023 года, тогда категория действует 5 лет с момента установления. Затем педагогу необходимо заново получить квалификационную категорию и уже бессрочно.

Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Положению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

участия в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года;

призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;

наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации организации;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся

квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем на один год.

Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года без сохранения заработной платы, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ с сохранением рабочего места;

участия в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года;

призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;

наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации организации;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

Сохранять оплату труда педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по государственной программе по

оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения. За руководство детско-юношеским военно-патриотическим общественным движением «Юнармия»	20
2.	Педагогическим работникам за участие в работе на федеральных, краевых, городских инновационных площадках, в творческих лабораториях, проектных группах, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: заместителям руководителя педагогическим работникам	20 5
3.	Педагогическим работникам или одному из заместителей директора ответственным за организацию питания в учреждении	30
4.	Одному из заместителей директора в школе при наличии двух и	

	более групп продленного дня	10
5.	Заместителю директора или педагогическому работнику в школе за организацию дистанционного обучения детей-инвалидов	10
6.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с заведованием учебными кабинетами (лабораториями, спортивным и актовым залом) Учебно-тренировочным залом со специальным оснащением	5 40
7.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с ведением документации по электробезопасности	15
8.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с ведением документации по пожарной безопасности	15
9.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с работой с библиотечным фондом учебников (сбор макулатуры, погрузку и разгрузку книг, сохранение учебной литературы); работой с архивом учреждения	20
10.	Работникам Учреждения за ведение документации Педагогического совета, Управляющего совета, аттестационной комиссии	5
11.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с организацией работы школьной информационной службы	25
12.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с организацией работы, обучающихся на учебно-опытных участках в оранжерее (на пришкольном учебно-опытном участке с апреля по октябрь)	25
13.	Учителям, преподавателям за интенсивность труда связанную с заведованием учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	20 40
14.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с организацией работы учебно-консультационного пункта	10
15.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с обслуживанием вычислительной техники	30
16.	Работникам за подготовку, оформление и размещение информации на сайте учреждения http://nevinka-school1.ru	15
17.	Работникам Учреждения за организацию работы волонтерского движения	15
18.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с ведением документации по антитеррористической безопасности (Данная выплата отменяется с 01.10.2024г)	50
19.	Работникам Учреждения за организацию работы по осуществлению закупок для нужд Учреждения, ведение реестра закупок, оформление договоров	50
20.	Работнику Учреждения за составление, внесение корректировок в расписание учебных занятий.	25
21.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке): I квалификационная категория высшая квалификационная категория	5 10
22.	Работнику Учреждения за наставничество над обучающимися, которые состоят на всех видах профилактического учета	10
23.	Работнику Учреждения за оказание правовой помощи в сфере образования обучающимся, педагогам и родителям (работа	

	омбудсмена)	10
24.	Педагогическому работнику или одному из заместителей директора ответственному за организацию, профилактику, ведение документации по движению «Школа безопасности» в различных направлениях	40
25.	Педагогическому работнику или одному из заместителей директора ответственному за организацию, профилактику, мониторинг и ведение документации по детскому дорожно-транспортному травматизму в учреждении	20
26.	Педагогическому работнику или одному из заместителей директора за организацию работы кабинета профилактики правонарушений	20
27.	Одному из заместителей директора за организацию, контроль и ведение документации за внебюджетными поступлениями	25
28.	Педагогическому работнику или одному из заместителей директора ответственному за организацию, профилактику, мониторинг и ведение документации по здоровью и сохранению в учреждении	20
29.	Учителям, преподавателям за интенсивность труда связанную с заведованием кабинетом информатики, школьно-информационным центром	40
30.	Педагогическим работникам, отнесенным к категории «Молодой специалист»	50
31.	Победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевых конкурсов «Учитель года», «Мастер года», «Воспитать человека» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства (сроком на один год)	20
32.	За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности: имеющим ученую степень кандидата наук; имеющим ученую степень доктора наук; имеющим почетное звание «народный»; имеющим почетное звание «заслуженный»; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.	20 30 30 20 15
33.	Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются педагогическим работникам и заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по учебно-воспитательной работе в пределах утвержденного фонда оплаты труда: при стаже работы от 1 до 3 лет; при стаже работы от 3 до 5 лет; при стаже работы свыше 5 лет. При занятии работником двух должностей, доплата производится по основной должности.	5 10 15
34.	Заместителю директора, курирующему работу агротехнологических классов, педагогам, работающим в этих классах по профильным предметам: химия, физика, математика, биология, информатика, история и обществознание, технология (труды), информатика,	15

	иностранный язык, а также классным руководителям агротехнологических классов. (Данная выплата действует с 01.09.2024 года) При наличии у работника двух выплат, доплата производится по одному из оснований.	
35.	Работникам Учреждения за интенсивность труда связанную с организацией и выполнением непредвиденных дополнительных работ – мелкий косметический ремонт стен, потолков, мест общественного пользования в течение учебного года; участие в субботниках, санитарных часах, устранение последствий природных явлений (снежных заносов, гололедицы, листопада, ливней и пр.) (Данная выплата действует с 01.10.2024 года)	50
36.	Надбавка педагогическому работнику связанную с участием во Всероссийском конкурсе «Учитель года»: победитель призер лауреат конкурса Ежемесячная надбавка устанавливается на 1 год с момента присвоения звания (Данная надбавка действует с 05.11.2024 года).	25 20 15

Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда, в размере 20% от должностного оклада, привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

Выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя производится в размере 1000,00 рублей пропорционально наполняемости классов.

Работникам рабочих специальностей производятся выплаты за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения.

Работникам могут устанавливаться выплаты за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения и др.).

4.6. Педагогическим работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет на период 6 месяцев (с момента преступления к должностным обязанностям), устанавливается стимулирующая выплата в размере 1000,00 рублей.

С 01.01.2024 лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и получают ежемесячное пособие, продолжают получать его в полном объеме в следующих случаях:

если прекратят отпуск по уходу за ребенком и выйдут на работу на полный день (в том числе на условиях дистанционной работы или на дому);

если, находясь в отпуске по уходу за ребенком, выйдут на работу на неполный день (в том числе на условиях дистанционной работы или на дому);

если, находясь в отпуске по уходу за ребенком у одного работодателя, выйдут на работу на полный или неполный день к другому работодателю (в том числе на условиях дистанционной работы или на дому).

Так, сотрудник сможет получать и заработную плату (пропорционально отработанному времени), и пособие, при чем независимо от продолжительности рабочего дня.

В подобном случае (при выходе на работу на полный день) работодателю больше не нужно уведомлять СФР о прекращении права у сотрудника на получение ежемесячного пособия.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.7.1. Премияльные выплаты являются мерой поощрения работников Учреждения и производятся на основании Положения о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (приложение № 3 к настоящему Положению).

Премияльные выплаты к праздничным, знаменательным датам, юбилеям относятся к выплатам социального характера и выплачиваются за пределами МРОТ.

4.7.2. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (приложение № 4 к настоящему Положению).

4.9. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются педагогическим работникам и заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по учебно-воспитательной работе в пределах утвержденного фонда оплаты труда (п.33 таблица п.4.5.).

При занятии работником двух должностей, доплата производится по основной должности.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию в педагогической должности;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью

или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;

работа в органах управления образования, на условии, когда перед работой в органах управления образования осуществлялась педагогическая деятельность, непрерывный педагогический стаж сохраняется при устройстве на место работы преподавателем в течение 3 месяцев.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости (по выслуге лет), либо после увольнения пенсионера по старости.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется в зависимости от продолжительности перерыва в работе:

при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию без уважительных причин при условии, что, перерыв в работе не превысил одного месяца (в течение учебного года с 01 сентября по 31 мая);

при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию без уважительных причин при условии, что, перерыв в работе не превысил трех месяцев (в летний период с 01 июня по 31 августа).

4.10. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников по итогам работы за первое полугодие (январь-июнь) за второе полугодие (июль – декабрь) определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

4.10.1. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов работниками Учреждения за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам работникам за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом директора.

4.10.2. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам Учреждения каждому показателю устанавливается бальная оценка, а в зависимости от его исполнения, она

засчитывается или аннулируется. Размер бальной оценки определяется Учреждением самостоятельно.

4.11. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутри школьного контроля, представляемые директором Учреждения, заместителями директора по воспитательной работе, заместителями директора по учебно-воспитательной работе, заместителями директора по административно-хозяйственной части, результаты самооценки работников Учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей), которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника Учреждения.

4.12. Мониторинг и оценка выполнения критериев результативности профессиональной деятельности работников Учреждения осуществляется комиссией по приемке оценочных листов (далее комиссия). Работники Учреждения два раза в год (в сентябре и январе текущего года) предоставляют комиссии портфолио и оценочный лист с самоанализом, график его подачи утверждается приказом директора Учреждения.

Комиссия анализирует листы самооценки, подтвержденные работником документально по каждому показателю и критерию в виде портфолио, и утверждает в каждом оценочном листе конечное количество баллов. Работа комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения фиксируется протоколом.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику на доработку;

протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

лист согласования протокола с профсоюзной организацией Учреждения;

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым всеми членами комиссии. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником Учреждения, который согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения и составляется протокол утверждения сводного оценочного листа.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

В случае отсутствия работника по уважительным причинам в день приема комиссией оценочных листов, процедура по рассмотрению переносится на другую дату, и в график приема оценочных листов вносятся соответствующие изменения.

В случае не предоставления работником оценочного листа в период работы комиссии, отказа работника от заполнения формы оценочного листа, информация фиксируется комиссией и заносится в протокол. Работник несет личную ответственность за непредставленные сведения.

Решение комиссии является основанием для принятия директором Учреждения решения о назначении и выплаты работникам выплат за качество выполняемых работ.

4.13. Руководитель Учреждения в срок до 20 числа месяца издает распорядительный документ (приказ) об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения.

4.14. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим, административным работникам Учреждения планируется отдельно от работников вспомогательного состава.

4.15. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, - в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.16. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату доплат за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения по каждому из утвержденных перечней. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла работников по каждому из утвержденных перечней.

4.17. После установления стоимости одного балла по Учреждению, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, в результате чего получается размер доплат за качество выполняемых работ каждому работнику. Данные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.18. Определение размеров доплат за качество выполняемых работ на период с сентября по декабрь происходит по такой же схеме.

4.19. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается приказом Директора Учреждения.

4.20. Работник вправе предоставить комиссии портфолио и оценочные листы с самоанализом за отработанный период по нескольким занимающим им вакантным должностям. В случае прекращения трудовых отношений между работодателем и работником по одной из вакантных должностей все выплаты по указанной должности прекращаются.

4.21. При наличии дисциплинарного взыскания работодатель вправе принять решение об уменьшении размера премии или иной стимулирующей выплаты, полагающейся к начислению за период, в котором было применено взыскание.

Уменьшение размера премии или иной стимулирующей выплаты в данном случае происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка, а именно:

- случай детского травматизма по вине работника;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере имущества МБОУ СОШ №1;
- систематическом нарушении педагогической этики;
- недобросовестном исполнении должностных обязанностей.

При этом максимальный размер уменьшения указанной выплаты не может превышать 20% от месячной заработной платы работника.

4.22. Директор Учреждения имеет право изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату в случаях некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученного задания (работы) по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета города, по не зависящим от учреждения причинам, директор Учреждения имеет право приостановить выплаты стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры (денежный вес).

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства Просвещения

Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24.12.2010 № 843-пр.

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

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в Учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров

должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет Директор Учреждения.

5.10. Директор Учреждения в соответствии с требованиями части 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ, Письма Роструда от 18.03.2010 № 739-6-1, учитывая положения Постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004г. № 1, извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по форме расчетного листа (приложение № 5 к настоящему Положению).

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

6.1. Заработная плата педагогических работников устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором Учреждения.

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

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

6.4. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам – должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

6.6. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы

преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.7. 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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

Размер оплаты за 1 час педагогических работников, привлекаемых к проведению занятий по предпрофильной подготовке, определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на

среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, на 25 (среднее количество обучающихся в классе) и умножается на количество обучающихся в группе у данного педагогического работника.

VIII. Прочие вопросы оплаты труда

8.1. Установить предельный объем преподавательской (учительской, педагогической) нагрузки в порядке совмещения должностей заместителям руководителя, педагогическим работникам в объеме 12 часов в неделю.

8.2. Заместителям руководителя устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета руководителя, заместителей руководителя (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения	количество (человек)	Предельная кратность
1.	до 250 включительно		до 3,0
2.	от 250 до 500 включительно		до 4,0
3.	свыше 500		до 5,0

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения является основанием для прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по оценке эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска (далее Комиссия).

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска (далее Учреждение), Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска.

II. Цели и основные задачи

2.1. Основной целью Комиссии является оценка выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности сотрудников.

2.2. Основной задачей Комиссии является определение эффективности деятельности педагогических работников Учреждения на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг для распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Невинномысска.

III. Права комиссии

Комиссия:

рассматривает представленное портфолио и оценочный лист с самоанализом, в котором отражены критерии и показатели эффективности деятельности каждого работника учреждения (график его подачи утверждается приказом директора Учреждения);

осуществляет оценку результативности и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей эффективности деятельности работника;

рассматривает аналитические справки о работе по выполнению показателей и критериев эффективности деятельности за соответствующий период работы, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директору Учреждения, заместителем директора по УВР, заместителем директора по ВР, заместителем директора по АХЧ, результаты самооценки работников Учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника Учреждения.

IV. Организация работы комиссии

4.1. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с локальным актом Учреждения.

4.2. Для установления показателей и критериев эффективности деятельности работников Комиссия формируется из административно-управленческого персонала учреждения, педагогических работников, выборного профсоюзного органа. Председателем Комиссии является один из заместителей директора Учреждения.

4.3. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии. Члены комиссии участвуют в ее работе лично. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо, в его отсутствие, заместителем председателя.

4.4. Заседания проводятся 2 раза в год в сентябре и январе и считаются правомочными, если на них присутствуют более половины ее членов.

4.5. Комиссия проверяет достоверность полученной информации, определяет результат промежуточной оценки (формирует сводный оценочный лист педагогических работников), определяет «цену» 1 балла, рассчитывает персональную стимулирующую надбавку педагогического работника.

4.6. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки работникам производится на основании решения Комиссии.

V. Регламент работы комиссии

5.1. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов путем открытого голосования. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику на доработку;

протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

лист согласования протокола с профсоюзной организацией Учреждения.

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым всеми членами комиссии.

5.3. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником школы, который согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения и составляется протокол утверждения сводного оценочного листа (приложение 1 приложения № 4 к положению об оплате труда работников).

5.4. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных Положением об оплате труда работников Учреждения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, указанных в Положении об оплате труда работников Учреждения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

5.6. Решение комиссии является основанием для принятия директором школы решения о назначении и выплаты работникам выплат за качество выполняемых работ.

5.7. Директор Учреждения в срок до 20 числа месяца издает распорядительный документ (приказ) об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения.

**ОПЛАТА
ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

	обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования,

	старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Квалификационная категория устанавливается бессрочно с 01.09.2023 года. Исключение, если категория установлена до 01.09.2023 года, тогда категория действует 5 лет с момента установления. Затем педагогу необходимо заново получить квалификационную категорию и уже бессрочно.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска

I. Общее положение

1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (далее – Учреждение) в соответствии с действующим законодательством и регламентирует порядок и условия материального поощрения работников.

2. Положение введено в целях стимулирования профессионального роста, усиления материальной заинтересованности качеством выполняемых работ, своевременном и добросовестном выполнении своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу.

3. Положение определяет порядок, сроки, размеры премий и является основанием для принятия решений. Положение предусматривает систему дифференцированного распределения премии работникам Учреждения.

4. Премирование осуществляется из стимулирующего фонда оплаты труда или фонда экономии заработной платы Учреждения.

5. Выплаты премий работникам облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседаниях.

7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

8. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. Порядок и условия премирования

9. Премирование работников по результатам их работы есть право, а не обязанность директора, которое зависит от финансового состояния Учреждения.

10. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год с учетом фактически отработанного времени.

11. Размеры премий определяются комиссией по рассмотрению вопросов премирования работников Учреждения в зависимости от выполнения критериев для определения размеров премии.

12. Все виды премий выплачиваются работникам Учреждения на основании приказа директора.

13. Работникам, отработавшим в Учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора Учреждения.

14. Премии могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, при наличии обоснованных жалоб, взысканий.

15. Размер снижения или лишения премии работника устанавливает комиссия по рассмотрению вопросов премирования работников Учреждения по согласованию с директором, а также с учетом мнения административной группы и первичной профсоюзной организации. Снижение и лишение премий фиксируется в протоколе заседания комиссии по рассмотрению вопросов премирования работников Учреждения.

16. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом фактически отработанного времени и решения комиссии по рассмотрению вопросов премирования работников Учреждения по согласованию с директором.

17. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премий в полном размере, расчетный размер премии уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждой группе работников.

18. При отсутствии финансовых средств премия не выплачивается.

III. Критерии премирования

19. Основными критериями премирования являются:

1) профессиональный праздник «День учителя», праздничные дни «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год» и др.;

2) В связи с юбилейными датами со дня рождения сотрудников – 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет;

3) В связи с юбилеем Учреждения 50 лет, 75 лет, и каждые последующие 25 лет;

4) При награждении Почетной грамотой (Благодарственным письмом и т.п.) Министерства образования Ставропольского края, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края, Государственной Думой Ставропольского края, администрацией города Невинномысска, Думой города Невинномысска, управления образования администрации города Невинномысска, Учреждения;

- 5) образцовую подготовку Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, летнему оздоровительному периоду;
- 6) за создание условий для повышения качества образования;
- 7) проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- 8) активную помощь в ремонте помещений Учреждения;
- 9) организацию, проведение, активное участие в городских и школьных субботниках;
- 10) высокий уровень организации контроля за санитарно-техническим состоянием в Учреждении;
- 11) выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ;
- 12) активное и качественное ведение общественной работы (председатель Профсоюза, уполномоченный по охране труда и др.);
- 13) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- 14) за активную работу по привлечению спонсорских средств для ведения хозяйственной деятельности;
- 15) за высокий уровень подготовки организации и участия в проведении государственной (итоговой) аттестации для выпускников Учреждения.

IV. Показатели, влияющие на уменьшение размеров премии и ее лишение

20. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:
- 1) однократного нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
 - 2) халатного отношения к сохранности материально-технической базы Учреждения;
 - 3) систематических и грубых ошибок в ведении рабочей документации.

21. При наличии дисциплинарного взыскания работодатель вправе принять решение об уменьшении размера премии или иной стимулирующей выплаты, полагающейся к начислению за период, в котором было применено взыскание.

Уменьшение размера премии или иной стимулирующей выплаты в данном случае происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка, а именно:

- случай детского травматизма по вине работника;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере имущества МБОУ СОШ №1;
- систематическом нарушении педагогической этики;
- недобросовестном исполнении должностных обязанностей.

При этом максимальный размер уменьшения указанной выплаты не может превышать 20% от месячной заработной платы работника.

22. Размер уменьшения премии работника устанавливает комиссия по рассмотрению вопросов премирования работников Учреждения по согласованию с директором Учреждения, первичной профсоюзной организацией.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке результативности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Невинномысска (далее – работников МБОУ СОШ №1).

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ №1 – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов трудовой деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества трудовой деятельности.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников служит оценочный лист.

2.2. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его оценочного листа, приказом директора МБОУ СОШ №1 закрепляется специалист направления

профессиональной деятельности работника из числа работников административно-управленческого аппарата.

2.4. Проведение объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников административно-управленческого аппарата на основе оценочного листа, осуществляет директор МБОУ СОШ № 1.

2.5. Итоги оценки результативности профессиональной деятельности работника оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет.

2.6. В установленные приказом директора МБОУ СОШ № 1 сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) работники передают для внешней объективной оценки свои оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности их деятельности.

2.7. Специалисты направлений профессиональной деятельности работника из числа работников административно-управленческого аппарата в установленные сроки проводят на основе представленных в справке-подтверждения к оценочному листу материалов, оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.8. Результаты оценки оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается комиссией, доводится для ознакомления под подпись работнику.

2.10. На основании оценочных листов в установленные сроки Комиссия оформляет протокол, директор МБОУ СОШ № 1 издает приказ о стимулировании работников.

III. Оценочные листы и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников по результатам _____ полугодия

Учитель _____
(фамилия, имя, отчество)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Направления, показатели индикаторы эффективности профессиональной деятельности педагогических работников	Кол-во баллов по критерию	Количество баллов в (самооценка)	Оценка комиссии
1.	Реализация дополнительных конкурсных мероприятий (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты, спортивные мероприятия)			
1.1	Вовлечение обучающихся в создание групповых проектов, участие в командных конкурсах	Представлены проекты, выполненные в отчетный период (1 балл X за каждый)	1	
		При наличии призовых мест обучающихся в конкурсах проектов, Интернет - конкурсах:		
		Всероссийский уровень	10	
		региональный	8	
		муниципальный уровень ОО	4 2	
1.2	Организация и проведение внеурочных мероприятий	не ниже уровня ОО (фото, отчеты, выступления) за 1 мероприятие 1 балл	1	
		организованные поездки за пределы города	3	
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
2.1		систематически ведется мониторинг (представить на проверку)	4	
2.2	Наличие диагностики знаний и достижений обучающихся	ведение портфолио обучающихся (представить на проверку)	4	
		количество обучающихся, сдающих ГИА по предметам	до 10 чел. - 1 балл	
			до 30 чел. - 3 балла	
			более 30 чел.	

				– 5 баллов			
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов						
3.1		Обученность 100%			3		
	Качество знаний по предмету по итогам полугодия и промежуточной аттестации, но не ниже среднего значения по школе за предыдущий учебный год	Качество знаний по образовательным областям:					
		Филология	Математика	Общественные науки	Искусство, технология, физическая культура		
		Профильные предметы	Общественные науки	Искусство, технология, физическая культура			
		%	%	%	%		
		61 - 100	81 - 100	90 – 100	4		
		51 - 60	61 - 80	81 – 90	3		
		40 - 50	50 - 60	70 – 80	2		
4.	Взаимодействие с родительской общественностью						
4.1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	субботники, семинары, благотворительность, соревнования, ремонт кабинета (2 балла X за каждое)			2		
5.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.						
5.1	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях, интеллектуальных играх («Интеллект», «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д.) и др.	<u>ОЧНЫЕ:</u> участие за каждое призовое место			1		
		Всероссийский уровень			10		
		региональный			8		
		муниципальный			6		
		<u>ЗАОЧНЫЕ:</u>					
		организация			10		
		Охват в %:			8		
		100 - 80					
		81 - 60			6		
61 - 40			4				
41-20			1				
6.	Участие в коллективных педагогических проектах						
6.1	Использование ИКТ	публикация авторских материалов на сайте школы и сайтах интернет-сообществ учителей (за каждый 1 балл)			5		
6.2	Результативность участия педагога в инновационной и методической	Педагог принял участие в профессиональном конкурсе, фестивале и др. (за исключением отраслевых конкурсов*)					

	работе	Муниципального уровня - победитель; - призёр; Крайевого уровня - победитель; - призёр; - участник	3 2 4 3 2			
6.3	Выступление, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, гранты (за каждый, но не более 3-х раз)	Всероссийский уровень	8			
		региональный	6			
		муниципальный	4			
		уровень ОО	2			
6.4	Признание высокого профессионализма учителя коллегами	член жюри, аттестационной и экзаменационной комиссии в отчетный период (не ниже городского уровня) 1 балл X за каждый	1			
		Грамоты и дипломы в отчетный период (за каждый)	Всероссийский уровень	10		
			региональный	8		
			муниципальный	4		
уровень ОО	2					
6.5	Учитель имеет и систематически заполняет «Педагогическое портфолио» (представить)	набор актуальных документов пополняемый не менее 1 раза в четверть (не старше 5 лет)	4			
		составленное в соответствии с методическими рекомендациями к аттестации педагогических работников из актуальных документов пополняемое не менее 1 раза в четверть (не старше 5 лет)	8			
		своевременное прохождение очно-заочных, очных курсов повышения квалификации от 36 часов	5			
7.	Исполнительская дисциплина					
7.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие замечаний по оформлению документации (печатный журнал, рабочие тетради, печатные тетради)	3			
		отсутствие замечаний по ведению электронного дневника (Дневник.ру)	3			
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, здоровьесбережение (кроме учителей физической культуры)					
8.1	Здоровьесбережение	отсутствие случаев травматизма обучающихся на урочных и внеурочных занятиях	1			
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры					

9.1	Оформление кабинета, музея и т.д.	Обновление стендов	1		
		Новое оборудование, стенды включенное в образовательный процесс	3		
ИТОГО					

* – «Учитель года», «Мастер года», «Воспитать человека» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

« » 20 г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

СПРАВКА-ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

по критериям показателей эффективности работы педагогических работников за период _____

Учитель _____

Критерий 1 Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты, кроме спортивных мероприятий).

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 2 Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 3 Динамика индивидуальных образовательных результатов.

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 4 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 5 Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 6 Участие в коллективных педагогических проектах.

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 7 Высокий уровень исполнительской дисциплины.

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 8 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, здоровьесбережение (кроме учителей физической культуры).

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Критерий 9 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)

подпись

заместитель директора по УВР (ВР)

Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников по результатам _____ полугодия _____ учебного года

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины/ _____ (фамилия, имя, отчество)

Общий стаж работы _____
 Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Направления, показатели индикаторы эффективности профессиональной деятельности педагогических работников	Кол-во баллов по критерию	Количество баллов в (самооценке)	Оценка комиссии	
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты, кроме спортивных мероприятий)				
1.1	Вовлечение учащихся в создание групповых проектов, участие в командных конкурсах	Представлены проекты, выполненные в отчетный период (за каждый 1 балл) При наличии призовых мест учащихся в конкурсах проектов, Интернет - конкурсах: – всероссийский уровень; 10 – региональный; 8 – муниципальный; 4 - уровень ОУ. 2	до 5		
1.2	организация и проведение внеурочных мероприятий	не ниже уровня ОУ (фото, отчеты, выступления) за 1 мероприятие 1 балл Организованные поездки за город (за каждую 3 балла, но не более 3-х) 9 Организация групповых туристических походов: в пределах города однодневный 4 двухдневный 8 трёхдневных 12 за пределами города двухдневный 16 трёхдневных 24	До 5		
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				
2.1	Наличие диагностики знаний и достижений учащихся	– систематически ведется мониторинг (представить на проверку);	3		
2.2		Ведение портфолио учащихся (представить на проверку)	5		
2.2	Наличие диагностики знаний и достижений учащихся	Количество обучающихся, сдающих ГИА по предметам	до 10 чел. - 1		
			до 30 чел. - 3		
			более 30		

				чел. – 5			
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов						
3.1		Обученность 100%			3		
	Качество знаний по предмету по итогам четверти, для 10 и 11 классов по промежуточной, но не ниже среднего значения по школе за предыдущий учебный год.	Качество знаний по образовательным областям:					
		Филология, математика, профильные предметы	Обществознание, естествознание	Искусство, технология, физическая культура			
		61 - 100 %	81 - 100 %	90 – 100%	4		
		51 - 60%	61 - 80 %	81 – 90%	3		
		40 - 50 %	50 - 60 %	70 – 80%	2		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся						
4.1	Организация обучающих семинаров для родителей, привлечение родителей к организации мероприятий для обучающихся			2 1			
5.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.						
5.1	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях, интеллектуальных играх («Интеллект», «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д.) и др.	Очные: участие за каждое призовое место			1		
		– всероссийский уровень;			10		
		– региональный;			8		
		– муниципальный;			6		
		заочные:					
		Организация			10		
		Охват 100% - 81%			8		
80% - 61%			6				
60% - 40%			4				
20 – 40 %			1				
6.	Участие в коллективных педагогических проектах						
6.1	Использование ИКТ	- публикация авторских материалов на сайте школы и сайтах интернет-сообществ учителей (за каждый 1 балл)			5		
6.2	Участие в профессиональных конкурсах и подготовка участника.(сертификат участника	Участие			10		
		Подготовка конкурсанта			5		
		Призовое место:					
		всероссийский уровень;			10		
		– региональный;			8		
– муниципальный;			6				

	для заочных конкурсов.)				
6.3	Зафиксированное выступление, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, гранты (за каждый, но не более 3-х раз)	– всероссийский уровень;	8		
		– региональный;	6		
		– муниципальный;	4		
		– уровень ОУ	2		
6.4	Признание высокого профессионализма учителя коллегами	- шефство над молодыми учителями (за каждого) закрепленное приказом и подтвержденное отчетом	5		
		- член жюри, аттестационной и экзаменационной комиссии в отчетный период (не ниже городского уровня) за каждый 1 балл	5		
	Грамоты и дипломы в отчетный период (за каждый)	– всероссийский уровень;	8		
		– региональный;	4		
		– муниципальный;	2		
6.5	Учитель имеет и систематически заполняет «Педагогическое портфолио» (представить)	Наличие	4		
		Набор актуальных документов пополняемый не менее 1 раза в четверть (не старше 5 лет)	8		
		Составленное в соответствии с методическими рекомендациями к аттестации педагогических работников из актуальных документов пополняемое не менее 1 раза в четверть (не старше 5 лет)	10		
6.6	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	– Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (благодарственные письма)	4		
		отсутствие обоснованных жалоб и обращений	1		
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по оформлению документации (печатный журнал, рабочие тетради, печатные тетради)	3		
		Отсутствие замечаний по ведению электронного дневника (Дневник.ру)	3		
8.	Организация участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях (кроме учителей физкультуры)				
8.1	участие в командных конкурсах	<u>участие</u> (за каждый)	1		
8.2	При наличии призовых мест	– всероссийский уровень;	10		
		– региональный;	6		

	(для учителей физической культуры) за каждое	- муниципальный;	4		
8.3	При наличии призовых мест:	- уровень ОУ.	2		
8.4.		- отсутствие случаев травматизма учащихся на урочных и внеурочных занятиях	1		
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	Обновление стендов (информация)	1		
		Новое оборудование, стенды включенное в образовательный процесс	3		
		Привлечение внебюджетных средств, пополнение материальной базы ОО, обеспечение уставного внешнего вида юнармейцев и зарничников ОО	за каждое направление от 3 до 5		
10.	Организация деятельности, направленной на развитие чувства патриотизма, бережного отношения к экологии у обучающихся				
10.1	Сохранение/увеличение контингента членов ВВПОД «Юнармия» в ОО: (Отмечается на начало учебного года)	сохранение - 1б увеличение до 5% - 2б увеличение от 6 до 10% - 2б увеличение от 11 до 20% - 3б увеличение выше 20% - 4б	1 2 2 3 4		
10.2	Организация работы по привлечению в ряды ВВПОД «Юнармия» ОО новых членов	за каждого	0,5		
10.3	Организация проведения патриотических, экологических, др. акций	уровень ОО муниципальный уровень за каждую акцию	2 4		
10.4	Работа по развитию музея ОО, ведение поисковой деятельности		от 2 до 5		
11.	Социальная активность педагога				
11.1	Участие педагога в общественно-полезной деятельности ОО (обеспечение порядка на	уровень ОО муниципальный уровень за каждое	2 4		

городских мероприятиях, дежурство за пределами ОО, участие в субботниках и т.д.)				
ИТОГО				

« ___ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

**Показатели и критерии эффективности работы
педагогических работников по результатам _____ полугодия
_____ учебного года**

**Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты
Родины/ _____**

(фамилия, имя, отчество)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№	Критерий	Показатели	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Успеваемость по школе. 95%-100% - 5 баллов 90%-94% - 4 балла	5		
		Качество знаний 50%-100% - 5 баллов 40%-49% - 4 балла 20%-39% - 3 балла	5		
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения.	3		
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	3		
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей).	3		
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	3		
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе муниципальных методических объединений.	3		
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов.	3		

		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	3		
2	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	1. Сохранение контингента обучающихся. Работа с неблагополучными семьями.	3		
		2. Выполнение плана внутришкольного контроля.	3		
		3. Выполнение плана воспитательной работы.	3		
		4. Высокий уровень проведения мониторинга воспитательного процесса.	3		
		5. Выполнение планов и программ по дополнительному образованию.	3		
		6. Высокий уровень проведения внеклассных мероприятий.	3		
		7. Методическое сопровождение воспитательного процесса.	3		
		8. Высокий уровень взаимодействия с социальными партнерами.	3		
		9. Качественная организация органов самоуправления (органы ученического самоуправления).	3		
3	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	3		
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	3		
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	3		
4	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	3		
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	3		
5	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3		

		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	3		
		Проведение мониторинга в школе.	3		
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	3		
		Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся (организация эффективных занятий спец. групп по физкультуре).	3		
		Наличие в школе оздоровительной программы для учащихся.	3		
		Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	3		
7	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	3		
		Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе).	3		
			ИТОГ 0 100		

« ___ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____
 Председатель ППО _____
 Члены комиссии: _____

**Показатели и критерии эффективности работы
заместителя директора по информационно-коммуникационным
технологиям**

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности администраторов			
1.1 100% прошли ИКТ подготовку	1,0		
1.2. 100% используют компьютер для подготовки документов	1,0		
1.3. 100% администраторов используют компьютер при подготовке и показе демонстраций в своих докладах	1,0		
1.4. 100% администраторов используют компьютер для доступа к Интернет-ресурсам, форумам, конференциям	1,0		
1.5. 100% администраторов используют компьютер для работы с электронной почтой.	1,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,0		
Критерий 2. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности педагогов			
2.1. Увеличение количества учителей, прошедших ИКТ-подготовку, в сравнении с предыдущим периодом	2,0		
2.2. Количество учителей, пользующихся автоматизированными рабочими местами, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
2.3. Доля учителей, регулярно использующих на уроках материалы, созданные с помощью ИКТ, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
2.4. Доля педагогов, использующих ИКТ для контроля и учета базовых знаний учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	1,0 2,0		
2.5. Увеличение количества учителей, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом	3,0		
2.6. Увеличение количества учителей-	3,0		

победителей конкурсов уроков и внеклассных мероприятий с использованием ИКТ, в сравнении с предыдущим периодом:			
2.7. Увеличение количества учителей, прошедших обучение дистанционно через Интернет, в сравнении с предыдущим периодом	3,0		
2.8. Использование ресурсов сети Интернет учителями:	0,5		
- 50-80 % учителей;	1,0		
- 80-100% учителей.			
2.9 Доля учителей, регулярно пользующихся электронной почтой, в сравнении с предыдущим периодом:			
• на прежнем уровне	0,5		
• выше	1,0		
2.10. Обмен опытом использования IT-технологий (семинары, сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями)	3,0		
2.11. Использование специальных программных средств для поддержки коллективной работы (конференции, форумы, совместная работа с документами и т.п.)	3,0		
2.12. Использование программных средств для взаимодействия педагогического коллектива с родителями.	3,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	28,0		
Критерий 3. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности учащихся школы			
3.1. Количество учащихся, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом:			
• на прежнем уровне	1,0		
• выше	3,0		
3.2 Участие учащихся школы в дистанционных олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием ИКТ			
• районного уровня;	1,0		
• городского уровня;	2,0		
• республиканского уровня	3,0		
3.3. Высокий результат участия учащихся школы в олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием ИКТ различного уровня (район, город, республика):			
• наличие третьих призовых мест;	2,0		
• наличие вторых призовых мест;	3,0		
• наличие первых призовых мест	4,0		
3.4. Использование Интернета учащимися для	1,0		

выполнения заданий по разным предметам			
3.5. Использование Интернета учащимися для выполнения творческих работ	1,0		
3.6. Положительная динамика успеваемости учащихся по информатике	3,0		
3.7. Проведение школьных конкурсов по использованию ИКТ	3,0		
3.8. Увеличение количества внеклассных мероприятий с использованием IT-технологий	3,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	21,0		
Критерий 4. Позитивные результаты по реализации программы информатизации. Улучшение условий для использования ЦОР и ИКТ в учебном процессе			
4.1. Наличие школьной команды по информатизации (с участием учащихся и т.д.):			
• не имеющей официального статуса;	0,5		
• имеющей официальный статус	1,0		
4.2. Наличие программы информатизации, регулярно корректируемой на основе данных мониторинга выполнения программы	1,0		
4.3. Увеличение количества компьютеров, используемых в учебных целях	1,0		
4.4. Увеличение количества компьютеров, используемых для индивидуальной работы учителей	1,0		
4.5. Увеличение количества компьютеров, используемых для индивидуальной работы учащихся	1,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	5,0		
Критерий 5. Успешная работа школьного сайта			
5.1. Наличие постоянно обновляющегося сайта школы	2,0		
5.2. Наличие и использование учителями и учащимися форума на сайте школы	2,0		
5.3. Увеличение доли педагогов, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	1,5		
5.4. Увеличение доли учащихся, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	1,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	7,0		
Критерий 6. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям			
6.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	2,0		
6.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для	2,0		

внутреннего пользования			
6.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем	2,0		
6.4. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	1,0 2,0		
6.5. Количество открытых уроков (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	1,0 2,0		
6.6. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	2,0	сентябрь	
6.8. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	3,0	сентябрь, январь	
6.9. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах	3,0	сентябрь, январь	
6.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	сентябрь	
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	20,0		
7. Удовлетворенность участников образовательного процесса состоянием информационно-образовательной среды			
7.1. Доля родителей учащихся высоко оценивающих качество обучения, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	1,0 2,0	сентябрь, январь	
7.2. Отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	2,0	сентябрь, январь	
7.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	сентябрь, январь	
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	4,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	90,0		

« » 20 г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии: _____

№	Обязанности	Сроки	Степень
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий		
2	Обеспечение пожарной безопасности		
3	Обеспечение безопасности при эксплуатации электроустановок		
4	Обеспечение безопасности при эксплуатации лифтов		
5	Обеспечение безопасности при эксплуатации эскалаторов		
6	Обеспечение безопасности при эксплуатации конвейеров		
7	Обеспечение безопасности при эксплуатации подъемных механизмов		
8	Обеспечение безопасности при эксплуатации строительных машин и механизмов		
9	Обеспечение безопасности при эксплуатации транспортных средств		
10	Обеспечение безопасности при эксплуатации средств защиты		
11	Обеспечение безопасности при эксплуатации средств связи		

« » 20 г.

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии: _____

Показатели и критерии эффективности работы заместителя директора по административно-хозяйственной части

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	3		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3		
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3		
4	Своевременное заключение договоров	3		
5	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3		
6	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности обслуживающим персоналом	3		
7	Укрепление и сохранность материально-технической базы	3		
8	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	3		
9	Своевременная подготовка школы к новому учебному году, ЛОК, зимнему отопительному периоду	3		
10	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала	3		
11	Выполнение особо важных заданий	3		
	Итого	33		

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

дата, подпись

ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии: _____

**Показатели и критерии эффективности работы
старшей вожатой**
по результатам _____ полугодия _____ учебного года

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

Критерий (вид деятельности)	Показатели	Кол-во баллов по критерию	Само-оценка	Оценка комиссии
Качество труда	Подготовка и качественное проведение мероприятий (за каждое 1 балл)	5		
	Качественное и своевременное оформление и заполнение документации	5		
	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры	5		
	Систематизация материала для	5		
Участие в методической, научно – исследовательской работе	Наличие собственных разработок, учебных пособий (систематизация по разделам) за каждое 2 балла не более 3-х	6		
	Проведение мастер – классов, конференций, выступлений	5		
	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах	15		
Соблюдение техники безопасности	Соблюдение санитарно – гигиенических требований правил пожарной безопасности при проведении мероприятий	5		
Школьное самоуправление	Работа со школьным самоуправлением	5		
Связь с общественными организациями	Работа с общественными организациями	5		
Развитие имиджа образовательного учреждения	Работа со СМИ (радио, телевидение, пресса); 2. Работа с сайтом 3. Выпуск газеты 4. Создание альманахов (за каждый выпуск 2 балла)	10		

Обновление наглядной агитации	Эстетическое, содержательное, актуальное содержание закреплённого стенда	5		
ИТОГО				

« » 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников
по результатам _____ полугодия _____ учебного года
педагога дополнительного образования, воспитателя группы продленного дня _____

(фамилия, имя, отчество)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

Критерии	Показатели	Кол-во баллов в по критерию	Количество баллов (самооценка)	Оценка комиссии
1. Результативность образовательной деятельности	Сохранность контингента - 100% - более 80%	2 1		
	Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, соревнованиях: международный уровень победители и призёры Всероссийского уровня; победители и призёры краевого уровня; победители и призёры муниципального уровня	8		
		6		
		4 2		
	Организация и проведение соревнований, конкурсов, тематических вечеров, экскурсий, другое школьный уровень муниципальный уровень	1		
		2		
Участие детского коллектива в мероприятиях: школьного уровня муниципального уровня краевого уровня	1			
	2			
	3			
	Индивидуальная работа с «трудными» обучающимися, детьми с ОВЗ, с одаренными детьми (за каждого обучающегося)	1		
2. Уровень профессиональной культуры педагога	Использование ИКТ в образовательном процессе (создание презентаций, видеороликов и т.д.)	1		
	Участие в организации мероприятий в рамках инновационной деятельности (разработка и проведение этапа мероприятия и т.д.)	2		
	Социальное партнёрство (подтверждение совместных проектов, мероприятий благодарственными письмами и т.д.)	2		
3. Результативность участия педагога в инновационной	Педагогом разработаны учебно-методические материалы, буклеты, памятки, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов	1		

и методической работе	Подготовлено и оформлено портфолио педагога	3		
	Педагог принял участие в профессиональном конкурсе, фестивале и др. (за исключением отраслевых конкурсов*)			
	<i>Муниципального уровня</i>			
	- победитель;	3		
	- призёр;	2		
	<i>Краевого уровня</i>			
	- победитель;	4		
	- призёр;	3		
- участник	2			
	Участники отраслевых профессиональных конкурсов «Учитель года», «Мастер года», «Воспитать человека» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства	10		
	Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия (мастер-классы)			
	-на базе учреждения	1		
	- на муниципальном уровне	2		
	- на региональном уровне	3		
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:			
	школьного уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	1		
	муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	2		
	краевого и всероссийского уровня	4		
	Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога	2		
4. Общественная работа	Участие в профессиональных общественных организациях, объединениях	0,5		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности учреждения в СМИ, публикация творческих работ обучающихся, педагогов (за каждую публикацию)	1		
	Волонтерская деятельность педагога (участие в субботниках, иной общественно-полезной деятельности) - 1 балл за каждое	1		
5. Работа с документацией	Педагог своевременно и качественно ведет соответствующую документацию (журналы, отчеты и др.)	2		
6. Работа с родителями воспитанников	Подготовка мероприятий для родителей			
	Вовлеченность родителей в мероприятия: привлечение родителей к организации мероприятий; привлечение родителей к участию в мероприятиях	1 2		

ИТОГО

*- «Учитель года», «Мастер года», «Воспитать человека» и других
отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

«__» _____ 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата _____ подпись _____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

**Показатели и критерии эффективности работы
педагога-психолога, социального педагога
по результатам _____ полугодия за _____ учебный год**

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка р., ком.
К.1 Динамика воспитательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	П.1 Обеспечение психологического сопровождения участников образовательного процесса и ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля:	3,0		
	П.3 Консультационные услуги, оказанные субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям:	3,0		
	П.4 Психопрофилактическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями:	3,0		
	Максимальное количество, которое можно набрать	9 баллов		
К2. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении	П5. Участие обучающихся в ВОШ, интеллектуальных играх, в конкурсах, дистанционных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др.			
	За подготовку победителей и призёров на российском, межрегиональном уровне (5 б за одного ученика)	15,0 б		
	За подготовку победителей и призёров на краевом уровне (4 балла за одного ученика)	12,0б		
	За подготовку победителей муниципального этапа, участников краевого этапа (2 балла за одного ученика)	10,0б		
	За подготовку призёров муниципального этапа (1 балл за одного ученика)	5,0б		
	П2. Соблюдение обучающимися норм и правил, установленных уставом школы и др. локальными актами:			
	- соблюдение Правил поведения и ношения школьной формы, отсутствие правонарушений и пропусков уроков без уважительной причины	1,0б		
	П3. Результаты работы учителя (классного руководителя) с классным коллективом:			
	- охват учащихся дополнительным образованием (от 50%)	1,0б		

	- охват учащихся горячим питанием (от 90%)	1,06		
	П 4. Участие классного коллектива в воспитательных мероприятиях по инициативе классного руководителя или учителя-предметника	3,06		
	Максимальное количество, которое можно набрать	48 балл ов		
К3. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	П.1. Научно-методическая деятельность педагога:			
	- проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и краевом уровне	2,06		
	П.2. Участие в профессиональных конкурсах			
	Российский уровень (победа, призовое место, участие)	3,06		
	Краевой уровень (призовое место, участие)	2,06		
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	1,06		
	П.3. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей (одаренных, девиантных, детей с ОВЗ) (прилагается отчет и план)	5,06		
	П.4. Инновационная деятельность педагога: наличие УМК по преподаваемой дисциплине в соответствии с ФГОС нового поколения применение инновационных технологий обучения; использование ИКТ; организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (по 1 б за каждое направление), участие в экспериментальной деятельности, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций	3,06		
	П.5. Повышение квалификации: семинары, курсы повышения квалификации <i>вне графика</i> , профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	16		
	П6. Выступление на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном, всероссийском, краевом, муниципальном (очно)	4 б		
Максимальное количество, которое можно набрать	21 балл ов			

К4. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации	Работа выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной запиской <i>о проделанной работе</i>)		
	П1. - В качестве руководителя методического объединения	10 б	
	П2- Самостоятельное обслуживание и ремонт оборудования	3 б	
	П3 . Ведение протоколов педсоветов, совещаний, советов профилактики	3б	
	П4 Учитель в «Школа будущего первоклассника»	16	
	П5. Участие в ЕГЭ и ГИА	3 б	
	П6. Участие в работе родительского комитета (за каждое собрание)	16	
	П7. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу (<i>ксерокопии</i>)	1,0б	
Максимальное количество баллов, которое можно набрать	22 балл ов		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	97 балл ов		

« » 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

**Показатели и критерии эффективности работы
педагога-библиотекаря**
по результатам _____ полугодия за _____ учебный год

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Направления, показатели индикаторы эффективности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря	Кол-во баллов по критерию	Количество баллов (самооценка)	Оценка комиссии
1.	Проведение массовых мероприятий с учащимися	всероссийский уровень;	10	
		- региональный;	8	
		- муниципальный;	4	
		- уровень ОУ	2	
1.1	Сопровождение детей в воскресные и праздничные дни (копия приказа)	3		
1.2	Выполняет работы по обеспечению библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, работа СБА, работа с каталогами, сохранность книжного фонда).	3		
2.	Активное взаимодействие с различными учреждениями	4		
2.1	Помощь учащимся в подготовке проектных и конкурсных работах (конкретно кому и по каким темам)	до 3 чел. - 1 балл		
		до 5 чел. - 3 балла		
		более 10 чел. - 5 баллов		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: субботники, семинары, благотворительность (2 балла за каждое)			
4	Ведение электронной базы данных (при предоставлении отчета или справки для администрации школы)	5		
5	Использование ИКТ	- публикация авторских материалов на сайте школы и сайтах интернет-сообществ	5	

		учителей (за каждый 1 балл)				
6	Участие в профессиональных конкурсах и подготовка участника. (сертификат участника для заочных конкурсов.)	Участие	10			
		Подготовка конкурсанта	5			
		Призовое место:				
		всероссийский уровень;	10			
		- региональный;	8			
		- муниципальный;	6			
6.1	Зафиксированное выступление, организация выставок, разработка и проведение тематических уроков, бесед (за каждый, но не более 3-х раз)	- всероссийский уровень;	8			
		- региональный;	6			
		- муниципальный;	4			
		- уровень ОУ	2			
6.3	Признание высокого профессионализма педагога-библиотекаря коллегами	- член жюри, аттестационной и экзаменационной комиссии в отчетный период (не ниже городского уровня) за каждый 1 балл	5			
	Грамоты и дипломы в отчетный период (за каждый)	- всероссийский уровень;	10			
		- региональный;	8			
		- муниципальный;	4			
		ОУ	2			
6.4	Своевременное прохождение КПК (не реже 1 раза в пять лет)		5			
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по оформлению документации		3		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	Обновление стенов (информация)		1		
		Новое оборудование, стенды		3		
ИТОГО						

« » 20 г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

Показатели и критерии эффективности работы секретаря школы

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№	Критерии	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	2 балла		
2.	Качество исполнения документов, личных дел сотрудников, служебных материалов, писем, запросов и др. в соответствии с инструкцией по документоведению.	2 балла		
3.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	2 балла		
4.	Качественное ведение архивной документации в соответствии с инструкциями.	2 балла		
5.	Своевременное и качественное выполнение печатных и копировальных работ	2 балла		
6.	Работа в комиссиях	2 балла		
7.	Качественная организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	2 балла		
8.	Отсутствие замечаний на ненадлежащее составление документов со стороны контролирующих структур	2 балла		
9.	Качественное исполнение отдельных поручений (по решению администрации)	2 балла		
10.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников или клиентов	2 балла		
11.	Особые условия труда (разъездной характер, ненормированный рабочий день)	2 балла		
12.	Предоставление документации для внеплановых проверок	2 балла		
13.	Качественное выполнение иных видов работ, выполняемых в отчетном периоде, по приказу	2 балла		

	ИТОГО	26 балла		
--	-------	----------	--	--

« » 20__ г.

(подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

дата, подпись

ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

Показатели и критерии эффективности работы инспектора по кадрам

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Надлежащее состояние документации по кадрам	2 балла		
2.	Своевременный электронный и другой документооборот	2 балла		
3.	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы	2 балла		
4.	Своевременное и качественное представление отчетов	2 балла		
5.	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	2 балла		
6.	Надлежащее состояние договоров с работниками школы	2 балла		
7.	Своевременное и качественное составление отчетной документации (ПФ, ФСС и др.)	4 балла		
8.	Количество замечаний по результатам проверок работы специалиста, в сравнении с предыдущим периодом: - замечания отсутствуют	4 балла		
9.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2 балла		
10.	Своевременное и правильное ведение личных дел	2 балла		
11.	Отсутствие жалоб на работу специалиста	2 балла		
	Максимальное возможное количество баллов по всем критериям	26 баллов		

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

дата, подпись

ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

Показатели и критерии эффективности работы уборщика служебных помещений

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Активное участие в общественных мероприятиях школы	2 балла		
2.	Проведение генеральных уборок отличного качества	2 балла		
3.	Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	2 балла		
4.	Выполнение ремонтных косметических работ	2 балла		
5.	Качественная уборка помещений	2 балла		
6.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	2 балла		
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла		
8.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, учителей	2 балла		
	Максимальное возможное количество баллов по всем критериям	16 баллов		

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

дата, подпись

ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии:

Показатели и критерии эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

(фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременность устранения повреждений и неисправностей по заявкам работников школы	3 балла		
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3 балла		
3.	Качественное выполнение разовых поручений	3 балла		
4.	Проведение аварийного ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, водостоков и другого оборудования.	5 баллов		
5.	Подготовка школы к началу учебного года	3 балла		
	Максимальное возможное количество баллов по всем критериям	17 баллов		

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

дата, подпись

ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии: _____

Показатели и критерии эффективности работы гардеробщика

(фамилия, имя, отчество)

За _____ (период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	2 балла		
2.	Отсутствие случаев утери и порчи одежды, сданной на хранение в гардеробную	2 балла		
3.	Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	2 балла		
4.	Обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, запасных выходов	2 балла		
5.	Качественная уборка помещений	2 балла		
6.	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации	2 балла		
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла		
8.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, учителей	2 балла		
	Максимальное возможное количество баллов по всем критериям	16 баллов		

« ____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии: _____

Показатели и критерии эффективности работы дворника

_____ (фамилия, имя, отчество)

За _____

(период)

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данной школе (в данной должности) _____

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	5 балла		
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5 балла		
3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	5 балла		
	Максимальное возможное количество баллов по всем критериям	15 баллов		

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

_____ дата, подпись

_____ ФИО работника

Председатель комиссии: _____

Председатель ППО _____

Члены комиссии: _____

_____ ».



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников
МБОУ СОШ № 1

от 00.00.0000

№

Присутствовали:

Приглашенные:

Повестка:

- 1.
- 2.

Ход заседания:

СЛУШАЛИ:

РЕШИЛИ:

Общая сумма стимулирующего фонда составляет:

Общее количество баллов по результатам работы составило:

Стоимость одного балла составила:

Сводная ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников
МБОУ СОШ №1

и начисления стимулирующих выплат

на период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Размер ежемесячной выплаты
1	2	3	4
1.			
2.			

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Члены комиссии

_____/ФИО/
_____/ФИО/
_____/ФИО/
_____/ФИО/
_____/ФИО/
_____/ФИО/
_____/ФИО/

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ №1
(указывается наименование общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____
(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	учитель Иванова Мария Ивановна								
2.	Всего								

Председатель комиссии

ФИО

Зам. председателя комиссии

ФИО

Секретарь комиссии

ФИО

Члены комиссии

ФИО

Председатель ПШО

ФИО

« » 20 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности

деятельности работников _____

(наименование учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____

Директор МБОУ СОШ № 1

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной органи- зации	Дата получе- ния	Дата согласо- вания	Подпись

Дата получения протокола муниципальным учреждением после согласования

« » 20 г.

(Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 1 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 1 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников МБОУ СОШ № 1.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Заместитель председателя комиссии _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

«__» _____ 20__ г.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №1

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА период

ФИО

Организация:

Подразделение

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:								

Долг предприятия на начало

Общий облагаемый доход:

Долг предприятия на конец

3. Остальные пункты коллективного договора остаются без изменений.

4. Настоящее изменение в коллективный договор принято на общем собрании работников МБОУ СОШ №1 г. Невинномысска (протокол от «05» ноября 2024 г. № 9).

5. Настоящие изменения в коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания представить настоящее Изменение в коллективный договор на уведомительную регистрацию в комитет по труду и социальной поддержке населения администрации города Невинномысска.