

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Иркутска
средней общеобразовательной школы №76
имени Гвардейской Иркутско-Пинской дивизии
(МБОУ г. Иркутска СОШ №76)**

С дополнением и изменениям:

Приказ от 01.09.2023 г. №121/ 6 –ОД (Введение в штатное расписание новой должности – Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

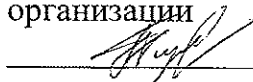
2022 г.

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
«03» марта 2022г. Протокол № 21

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации



Т.А. Куницына

УТВЕРЖДЕНО

Приказ МБОУ г. Иркутска СОШ № 76

от 03.03.2022 г. № 32/ 2- ОД

Директор



Н.М.Мархаева



**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Иркутска средней общеобразовательной школы №76
имени Гвардейской Иркутско-Пинской дивизии
(МБОУ г. Иркутска СОШ №76)**

ГЛАВА 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ города Иркутска СОШ №76, (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Иркутска от 21.08.2018 № 031-06-769/8 «Об оплате труда и дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений города Иркутска», пунктом 3 приложения постановления администрации города Иркутска от 11.09.2019 № 031-06-717/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплат работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска», постановлением администрации города Иркутска от 26.01.2021 № 031-06-23/21 «О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 11 сентября 2019 года № 031-06-717/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска»» (далее - постановление), определяет условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №76 имени Гвардейской Иркутско-Пинской дивизии, подведомственного департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – муниципальное учреждение).

1.2. Все выплаты по настоящему Положению производятся за счет средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения (МБОУ г. Иркутска СОШ №76) на оплату труда в соответствующем финансовом году.

ГЛАВА 2. Оплата труда работников муниципального учреждения

2.1. Система оплаты труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

Система оплаты труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76 (далее – муниципальное учреждение) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- 4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) систем нормирования труда, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 8) дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;
- 9) настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работникам МБОУ г. Иркутска СОШ №76 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, установленной пунктами 3, 4 настоящего Положения.

2.3. Месячная заработная плата работника МБОУ г. Иркутска СОШ №76, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.4. Заработная плата работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76 (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами

муниципального учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), выплачиваемой работникам муниципальных учреждений до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

2.5. Условия оплаты труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76 (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.6. Оплата труда работников принятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в размере 100% оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников муниципального учреждения, или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.7. Оплата труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени совмещения, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса) в размере не более 100% должностного оклада. В зависимости от выполненного качества и объема работ, могут начисляться и выплаты стимулирующего характера.

2.8. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников муниципального учреждения, или в зависимости от выполненного объема работ.

Работникам муниципальных учреждений, занимающим штатную должность, профессию с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.9. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, в том числе МБОУ г. Иркутска СОШ №76, формируется на этапе разработки проекта бюджета города Иркутска, на очередной финансовый год и плановый период.

Доля расходов на оплату труда работников всех профессионально квалификационных групп (Таблица №1) образовательного учреждения в общем фонде оплаты труда муниципальных учреждений составляет до 55%.

Таблица № 1

Распределение наименований профессий (должностей) по профессионально квалификационным группам (ПКГ)	
Административно – управленческий персонал	Директор, заместитель директора, заместитель директора по хозяйственной работе, заведующий библиотекой
Педагогический персонал	Учитель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, педагог-организатор, концертмейстер
Учебно–вспомогательный персонал	Контрактный управляющий, делопроизводитель, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант,
Обслуживающий персонал	Гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, костюмер

2.10. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на этапе составления проекта бюджета города Иркутска на очередной финансовый год и плановый период.

2.11. Муниципальное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за квартал (месяц), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования, определенных настоящим Положением принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников муниципального учреждения, (ст. 372 ТК РФ).

2.12. Объем средств на надбавки стимулирующего характера и премирование работникам муниципального учреждения, установленные в пунктах 5.1., 5.8.2, 6.1. настоящего Положения, составляет не менее 30% фонда оплаты труда муниципального учреждения.

ГЛАВА 3. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения

3.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, за исключением руководителя и его заместителей, устанавливаются настоящим Положением на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по

должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя муниципального учреждения и его заместителей определены в Приложении № 1 настоящего Положения.

3.3. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии) во всех муниципальных учреждениях города Иркутска, устанавливаются одинаковые минимальные размеры окладов (должностных окладов).

3.4. Повышение размеров окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения производится на основании Постановления администрации города Иркутска.

ГЛАВА 4. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам муниципального учреждения

4.1. Работникам муниципального учреждения, включая руководителя и его заместителей, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, работа в нерабочий праздничный день, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда проводится в порядке и сроки в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (в редакции от 27.12.2018г.) «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер доплат и надбавок компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором и отражается в трудовом договоре с работником.

4.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу).

4.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, к ним относятся:

1) Районный коэффициент установлен работникам города Иркутска Постановлением главы Иркутской области от 28.01.1993г. № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области» и составляет 30% к заработной плате;

2) «Северный» коэффициент, размер и условия применения этой процентной надбавки, за стаж работы в организациях расположенных в южных районах Иркутской области, определяются Постановлением Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 N 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края», в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно указанному Постановлению выплата процентной надбавки к заработной плате работников за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края (которым выплата такой надбавки к моменту трудоустройства в муниципальное учреждение не была установлена) устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет включительно) на основании Отраслевого соглашения по регулированию социально трудовых отношений в сфере образования от 27.02.2017г. - устанавливается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в размере 30% с первого дня работы в муниципальной образовательной организации города Иркутска.

4.5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда.

4.6. Размеры доплат, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности);

2) за расширение зон обслуживания в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);

3) за увеличение объема работы в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);

4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 100 % от оклада (должностного оклада).

5) доплаты и надбавки компенсационного характера за выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работнику на учебный год и определяются согласно Приложению № 2 настоящего Положения.

6) доплаты и надбавки за выполнение дополнительно возложенного приказом директора большого объема работ, не предусмотренных должностной инструкцией работника, и не предусмотренные пунктом 4.1. настоящего Положения,

устанавливаются на период выполнения этих работ согласно Приложению № 3 настоящего Положения, или, если такие работы не предусмотрены в указанном Приложением, определяются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.7. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работников и на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

4.8. Доплата за работу в ночное время работникам муниципального учреждения устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

4.9. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается в пределах объема фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый период.

4.10. Размер доплат, надбавок и премий по итогам работы за квартал (месяц) устанавливается в пределах средств, имеющихся у муниципального учреждения, на оплату труда работников. Размер средств не может быть ниже размера доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размера средств на выплаты стимулирующего характера, определенных настоящим Положением.

ГЛАВА 5. Размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений

5.1. Работникам муниципального учреждения, включая руководителя и его заместителей, могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ.

Данный перечень видов надбавок стимулирующего характера является исчерпывающим.

5.2. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения, руководителям муниципального учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом муниципального учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.4. Порядок, размеры и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение показателей эффективности деятельности работников и критерии их оценки устанавливаются с учетом наименований должностей и профессий работников муниципального учреждения.

5.5. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение показателей эффективности деятельности руководителя МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 и критерии их оценки устанавливаются приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

5.6. Конкретный размер надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- 1) работникам муниципального учреждения приказом директора муниципального учреждения на срок до 1 года, согласно Приложению № 4;
- 2) директору МБОУ г. Иркутска СОШ №76 приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска на срок до 1 года.

5.7. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать в месяц 100 % оклада (должностного оклада).

5.8. Ежемесячная надбавка за профессиональную квалификацию работника устанавливается с даты принятия решения аттестационной комиссией об установлении работнику квалификационной категории по педагогической должности сроком на пять лет. Педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени:

5.8.1. Педагогическим работникам муниципального учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:

- а) 50 % оклада (должностного оклада) за наличие высшей квалификационной категории;
- б) 30 % оклада (должностного оклада) за наличие первой квалификационной категории.

5.8.2. Педагогическим работникам муниципального учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижений, послуживших основанием для награждения орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника в муниципальном учреждении) в размерах:

- А) 20 % оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук и (или) за почетное звание, начинающееся со слова «Народный» («Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и т.д.) и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;
- Б) 15 % оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и т.д.), и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР.
- В) 5% оклада (должностного оклада) работникам муниципального учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работника в муниципальном учреждении).

При наличии оснований для установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и (или) почетного звания

устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему большее значение;

5.9. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.

5.10. Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам муниципального учреждения устанавливается приказом директора муниципального учреждения.

ГЛАВА 6. Порядок и условия установления системы премирования стимулирующего характера работников муниципальных учреждений

6.1. В целях поощрения работников по итогам работы могут выплачиваться премии:

- Работникам, кроме директора и его заместителей, муниципального учреждения:

1) по итогам работы за месяц;

2) по итогам работы за год;

- Директору, его заместителям, премии могут выплачиваться:

3) по итогам работы за квартал;

4) по итогам работы за год;

5) за выполнение особо важного и сложного задания.

6.2. Премия по итогам работы за квартал – для заместителей директора, устанавливается пропорционально фактически отработанному времени на основании оценки выполнения Критериев и показателей для оценки качества и эффективности деятельности заместителей директора по направлениям деятельности в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения.

6.3. Оценка эффективности деятельности педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального учреждения производится по результатам работы за четверть и применяется затем в течение следующей четверти, при условии достижения результатов выполнения Перечня показателей эффективности деятельности работником по занимаемой должности.

Перечень показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения определен в Приложении № 5 настоящего Положения.

6.4. Оценка эффективности деятельности работников муниципального учреждения осуществляется созданной в учреждении комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ г. Иркутска СОШ №76 (далее – комиссия).

В состав комиссии входят: представитель первичной профсоюзной организации, заместители директора, заместитель директора по хозяйственной работе, учителя.

6.5. Работа комиссии заключается в объективном рассмотрении заполненных в результате личного самоанализа работником Перечня показателей эффективности деятельности по занимаемой должности по бальной системе (далее – бальные листы).

6.6. В процессе рассмотрения и согласования бальных листов, комиссия определяет количество набранных баллов каждым работником, а также общее количество баллов, набранных работниками по профессионально квалификационным группам.

6.7. Общий премиальный фонд муниципального учреждения стимулирующего характера по итогам работы за месяц в разрезе ПКГ определяется комиссией.

6.8. Стоимость одного балла (S_b , руб.) рассчитывается путем деления суммы средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц для каждой ПКГ работников на общее количество набранных работниками по ПКГ баллов по формуле:

$$S_b = V/B,$$

где: V - сумма средств, предусмотренных на премию за месяц для каждой ПКГ работников (руб.);

B - общее количество набранных работниками по ПКГ баллов за месяц.

6.9. Размер премии работнику (R_p , руб.) по итогам работы за месяц определяется исходя из количества набранных работником баллов по формуле:

$$R_p = S_b \times K_b,$$

где: S_b - стоимость одного балла за месяц;

K_b - количество утвержденных комиссией баллов работника по выполнению Показателей эффективности деятельности работника за месяц.

6.10. Премия по итогам работы за месяц, работникам муниципального учреждения выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области, набравшим количество баллов больше «0».

6.11. Комиссия принимает решение о размере устанавливаемой работникам муниципального учреждения премии по итогам работы за месяц большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

К протоколу комиссии прилагаются отчетные данные - Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения по форме, определенной в Приложении № 6 настоящего Положения.

6.12. На основании протокола комиссии руководитель муниципального учреждения издает приказ о распределении премии по итогам работы за месяц.

6.13. Работникам муниципального учреждения, расторгнувшим трудовой договор, выплата премии производится за фактически отработанное время в текущем отчетном периоде.

6.14. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7¹, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

6.15. Порядок отмены (уменьшения) стимулирующей выплаты устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат и регламентируется Положением об оплате труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76.

6.16. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100 % месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности муниципального учреждения по итогам работы за год, в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

6.17. Для целей определения размера премирования работников муниципального учреждения в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад),

доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки стимулирующего характера.

6.18. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем работающим муниципального учреждения на день издания приказа, при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Работникам, принятым на работу в текущем календарном году, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Основными условиями выплаты премии работникам муниципальных учреждений по итогам работы за год являются:

- 1) отсутствие фактов несоблюдения условий трудового договора работником муниципального учреждения;
- 2) соблюдение правил и норм по охране труда;
- 3) отсутствие обоснованных жалоб на конкретного работника или на муниципальное учреждение в целом.

6.19. Работникам муниципального учреждения на основании приказа директора муниципального учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100 % месячной заработной платы.

6.20. Не осуществляется премирование работников муниципального учреждения, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

ГЛАВА 7. Порядок определения условий оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения

7.1. Заработная плата директора МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска по согласованию с заместителем мэра – председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

7.2. Заработная плата заместителей директора устанавливается при заключении с ними трудовых договоров директором МБОУ г. Иркутска СОШ №76 по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7.3. Должностной оклад заместителей директора муниципального учреждения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на 10 - 50 % ниже должностного оклада директора муниципального учреждения.

7.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии устанавливаются директору муниципального учреждения в соответствии с главами 4, 5, 8 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности (Примерного положения¹).

7.5. Основанием для выплаты директору МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 надбавок стимулирующего характера, надбавок и доплат компенсационного характера, премии

по итогам работы за квартал, год, премий за выполнение особо важного и сложного задания является приказ начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7.6. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий заместителям директора муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 Примерного положения¹.

При этом премия заместителям директора муниципального учреждения выплачивается не чаще, чем один раз в квартал.

ГЛАВА 8. Порядок индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

8.1. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном статьей 134 «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы» Трудового кодекса Российской Федерации на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска.

ГЛАВА 9. Вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципального учреждения – молодых специалистов

9.1. В целях повышения оплаты труда молодым специалистам из числа педагогических работников, в возрасте до 35 лет включительно, поступившим на работу в муниципальное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения (далее – молодые специалисты), к окладу (должностному окладу) молодого специалиста применяется повышающий коэффициент.

9.2. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 100 Примерного положения¹, определяется:

- 1) **в первый год работы - в размере 0,4** от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 настоящего Положения;
- 2) **во второй год работы - в размере 0,24** от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 настоящего Положения;
- 3) **в третий год работы - в размере 0,16** от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 настоящего Положения.

9.3. Выплаты по повышающему коэффициенту производятся пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки либо занимаемой ставки по педагогической штатной должности и отработанному времени.

9.4. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам муниципального учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении № 1 настоящего Положения, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по

повышающему коэффициенту в данном случае производится пропорционально объему выполняемой работы.

9.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

9.6. Выплата молодым специалистам муниципального учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности муниципального учреждения на текущий финансовый год.

Директор МБОУ г. Иркутска СОШ №76



Н.М. Мархаева

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
МБОУ г. Иркутска СОШ №76**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер окладов (должностных окладов) в рублях
I. Профессионально квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников образования		
1.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7781,0
1.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1	1 квалификационный уровень	8205,0
2	2 квалификационный уровень	8378,0
1.3. ПКГ должностей педагогических работников:		
3	1 квалификационный уровень: <i>Инструктор по физической культуре,</i> <i>Инструктор по труду,</i> <i>Старший вожатый</i>	8374,0
4	2 квалификационный уровень: <i>Концертмейстер,</i> <i>Педагог дополнительного образования,</i> <i>Педагог-организатор,</i> <i>Социальный педагог</i>	8385,0
5	3 квалификационный уровень: <i>Педагог-психолог</i>	8427,0
6	4 квалификационный уровень: <i>Учитель,</i> <i>Учитель-логопед</i>	8480,0
1.4. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:		
7	1 квалификационный уровень <i>Заведующий библиотекой</i>	8576,0
8	2 квалификационный уровень	8608,0
9	3 квалификационный уровень	8639,0
IV. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих		
4.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
14	1 квалификационный уровень:	
14.1	1 квалификационный разряд: <i>Гардеробщик,</i> <i>Дворник,</i> <i>Подсобный рабочий,</i> <i>Сторож,</i> <i>Уборщик служебных помещений</i>	7526,0
14.2	2 квалификационный разряд	7696,0
14.3	3 квалификационный разряд: <i>Костюмер,</i> <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 3 квалификационного разряда</i>	7781,0

14.4	2 квалификационный уровень:	7866,0
4.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:		
15	1 квалификационный уровень:	
15.1	4 квалификационный разряд	7950,0
15.2	5 квалификационный разряд	8382,0
16	2 квалификационный уровень:	
16.1	6 квалификационный разряд	8290,0
16.2	7 квалификационный разряд	8384,0
17	3 квалификационный уровень:	
17.1	8 квалификационный разряд	8424,0
17.2	4 квалификационный уровень	8470,0
VI. ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
6.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:		
18	1 квалификационный уровень: <i>Делопроизводитель,</i> <i>Секретарь-машинистка</i>	7781,0
19	2 квалификационный уровень	7950,0
6.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:		
20	1 квалификационный уровень: <i>Лаборант</i>	8056,0
21	2 квалификационный уровень	8120,0
22	3 квалификационный уровень	8290,0
23	4 квалификационный уровень	8384,0
24	5 квалификационный уровень	8427,0
6.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:		
25	1 квалификационный уровень: <i>Специалист по кадрам,</i> <i>Специалист по охране труда</i>	8290,0
26	2 квалификационный уровень	8384,0
27	3 квалификационный уровень	8480,0
28	4 квалификационный уровень	8512,0
29	5 квалификационный уровень	8671,0
6.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:		
30	1 квалификационный уровень	8703,0
31	2 квалификационный уровень	8735,0
32	3 квалификационный уровень	8767,0
VII. Должности работников, не предусмотренные ПКГ		
33	<i>Контрактный управляющий</i>	8512,0
34	Специалист по закупкам	8290,0
	Ассистент по оказанию технической помощи	7993,0
38	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i> <i>3 квалификационного разряда</i>	7781,00
39	Слесарь-электрик 2 квалификационного разряда или слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2 квалификационного разряда	7696,00

**Доплаты и надбавки компенсационного характера
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,
работникам МБОУ г. Иркутска СОШ № 76**

№ п/п	Основание для установления доплат и надбавок компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер доплат и надбавок
1	Педагогическим работникам за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья на дому, имеющих хронические заболевания (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20% от оклада (должностного оклада)
2	Учителям – логопедам, специалистам психолого-педагогических и медико-психологических комиссий	20% от оклада (должностного оклада)
3	Педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя	20 % от оклада (должностного оклада)
4	<p>Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися в классе с наполняемостью не менее установленной (25 обучающихся) Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189.</p> <p>Для классов, наполняемостью меньше установленной (25 обучающихся), размер доплаты компенсационного характера уменьшается пропорционально численности обучающихся.</p> <p>Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер доплаты компенсационного характера определяется с учетом наполняемости в каждом классе.</p>	1000 рублей в месяц
5	<p>Педагогическим работникам за проверку письменных работ по предметам:</p> <p>пропорционально педагогической нагрузке по предмету: русский язык, литература, родной язык, родная литература, математика, алгебра, геометрия</p> <p>пропорционально педагогической нагрузке по предмету: иностранный язык, информатика, физика, химия, черчение, обществознание, биология, география</p> <p>начальный класс (один класс)</p>	<p>15 % от оклада (должностного оклада)</p> <p>10 % от оклада (должностного оклада)</p> <p>10 % от оклада (должностного оклада)</p>
6	Педагогическим работникам за заведование кабинетами повышенной опасности (информатики, физики, биологии, учебными мастерскими (кабинет технологии), лабораториями	15 % от оклада (должностного оклада)

**Надбавки компенсационного характера
за выполнение дополнительно возложенного объёма работы
работникам МБОУ г. Иркутска СОШ №76**

<i>Показатели эффективности деятельности работников учреждения</i>	<i>Размер вознаграждения в месяц</i>
1. Наставничество молодого специалиста	5% должностного оклада
2. Уполномоченный по правам ребенка	500,00 руб.
3. Руководство методическим объединением учителей (ТЛОУ), детскими школьными объединениями («Дружина юных пожарных», «Юные инспектора движения», «Наркопост», «Дети будущего» и т.п.)	15% должностного оклада
4. Увеличение объема работы, не связанной с основными обязанностями работника на период не более одного месяца; 5. Руководство, сопровождение, оценка работ - Проектная деятельность учащихся	до 2000,00 руб.
6. Выполнение дополнительной постоянной работы, не связанной с основными обязанностями работника (учет-отчет по питанию обучающихся; работа с центральной бухгалтерией для начисления зарплаты работникам; ведение иных нововведенных ежедневно-учетных, ежемесячно-отчетных документов)	5000,00 руб.
7. Классное руководство классом наполняемостью тридцать и свыше обучающихся	300,00 руб.
8. Классное руководство классом наполняемостью тридцать четыре и свыше обучающихся	500,00 руб.
9. Очное участие педагога в составе конкурсного жюри (муниципального, регионального уровня)	400,00 – один конкурсный день
10. Работа педагога в составе комиссий по проверке (экспертизе) материалов конкурсных работ, аттестационных материалов, всероссийских проверочных работ (ВПР) и других	30,00 – одна работа
13. Привлечение к организации государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования в качестве: организатора в (вне) аудитории, технического специалиста, члена ГЭК руководителя ПШЭ,	Согласно распоряжению

**Размер надбавки стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы
работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76**

<i>Показатели эффективности деятельности работников учреждения</i>	<i>Размер вознаграждения в месяц (руб.)</i>
1. Личное (очное) участие педагога и получение призовых мест в различных мероприятиях: Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	до 3 000,00 до 5 000,00 до 10 000,00
2. Личное участие в конкурсах: Окружного уровня Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	до 1 000,00 до 2 000,00 до 3 000,00 до 5 000,00
3. Личная победы в конкурсах: Окружного уровня Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	до 3 000,00 до 5 000,00 до 10 000,00 до 15 000,00
4. Подготовка педагогом ученика или команды ставшего(ей) победителем, призёром в конкурсе (соревнованиях): Окружного уровня Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	до 2 000,00 до 5 000,00 до 7 000,00 до 10 000,00
<i>Размер надбавки стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работы работников учреждения</i>	<i>Размер вознаграждения в месяц (руб.)</i>
5. Интенсивность и напряженность в работе работника	до 10 000,00
6. Интенсивность и увеличение объема работы	до 10 000,00

Показатели для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение показателей эффективности деятельности работников и критерии их оценки с учетом наименований должностей и професий работников

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора (по учебно-воспитательной работе (УВР НОО; УВР ОО; УВР СО))

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю	Максимальный балл	Самооценка
1.	Критерии оценки эффективности основной деятельности			
1.1	Результаты государственной итоговой аттестации: в 9-х классах (95%)	0 баллов - Отклонение от нормы 8 баллов - Соответствие норме	8	
1.2	Результаты государственной итоговой аттестации: в 11-х классах (97%)	0 баллов - Отклонение от нормы 8 баллов - Соответствие норме	8	
1.3	Мониторинг учебной деятельности учащихся 4-х классов (98%)	0 баллов - Отклонение от нормы 8балла - Соответствие норме	8	
	Выполнение муниципального задания	10 баллов- 99%-100%; 8 баллов – 99%-98% 6 балла – 98%-97%; 4 балла -97-96% 2 балла -96%-95%	10	
		Итого по первому разделу	18	
2.	Критерии оценки эффективности управления образовательной деятельностью.			
2.1	Реализация образовательных программ общего образования	10 баллов – исполнение мероприятий реализации образовательных программ общего образования за отчетный период на 100%	10	
2.2	Повышение уровня учебной мотивации учащихся	10 баллов - увеличение доли учащихся с высоким уровнем учебной мотивации	10	
2.3	Участие педагогов в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, выступления на семинарах	2 балл – окружной уровень 5 балла - муниципальный уровень 7 балла - региональный уровень 10 баллов - всероссийский уровень	10	
2.4	Участие учащихся в социальных проектах, конференциях, конкурсах, олимпиадах	3 балла – победители и призеры на окружном уровне; 5 баллов - победители и призеры на муниципальном уровне; 6 баллов - победители и призеры на региональном уровне;	10	

		8 баллов - победители и призеры на всероссийском уровне; 10 баллов - победители и призеры на международном уровне.		Итого по второму разделу	40
3.	Критерии оценки эффективности обеспечения высокого уровня качества образования				
3.1	Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	10 баллов – увеличение доли педагогических работников, которые имеют навыки практического применения и выполняют требования, обязательные при реализации основной образовательной программы начального общего, основного общего образования			10
3.2	Реализация внутришкольной системы оценки качества образования	5 баллов - наличие			5
3.3	Осуществление мониторинга развития УУД учащихся	5 баллов - ежеквартально			5
3.4	Контроль деятельности с учащимися, требующими особого внимания	2 балла – позитивная динамика за отчетный период			2
3.5	Исполнение плана мероприятий внутришкольного контроля	5 баллов – выполнение 100% за отчетный период			5
3.6	Организация семинаров, конференций, форумов, профессиональных конкурсов на базе своей ОО	1 балл – окружной уровень 3 балла - муниципальный уровень 5 балла – региональный уровень			5
3.7	Посещение уроков, мероприятий, классов часов и т.д. (не менее 5 в неделю, при наличии актов посещения и анализа)	1 балл - соответствие 2 балла - выше нормы			2
				Итого по третьему разделу	34
4.	Критерии оценки эффективности условий осуществления образовательной деятельности				
		4 балла - отсутствие жалоб и конфликтов			4
4.1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений				
4.2	Результативность организации обратной связи с участниками образовательных отношений	2 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через электронные журналы/дневники учащихся; 2 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через сайт школы			4
				Итого по четвертому разделу	8
				Итого максимальное количество баллов	100
				ИТОГО:	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора
(по воспитательной работе (ВР))**

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Кол-во баллов по каждому показателю	Максимальный балл	Самооценка
1.	Критерии оценки эффективности основной деятельности			
1.1	Результаты государственной итоговой аттестации: в 9-х классах (95%)	0 баллов - Отклонение от нормы 8 баллов - Соответствие норме	8	
1.2	Результаты государственной итоговой аттестации: в 11-х классах (100%)	0 баллов - Отклонение от нормы 8 баллов - Соответствие норме	8	
1.3	Мониторинг учебной деятельности учащихся 4-х классов (98%)	0 баллов - Отклонение от нормы 8балла - Соответствие норме	8	
1.4	Выполнение муниципального задания	10 баллов – 99% -100% 8баллов – 99%-98% 6 балла – 98%-97% 4балла -97-96% 2балла -96%-95%	10	
		Итого по первому разделу		
			34	
2.	Критерии оценки эффективности управления образовательной деятельностью.			
2.1	Повышение уровня учебной мотивации учащихся	10 баллов - увеличение доли учащихся с высоким уровнем учебной мотивации	10	
2.2	Снижение количества учащихся систематически пропускающих занятия и учащихся, не присутствующих к обучению за отчетный период	5 баллов - снижение	5	
2.3	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в инспекции по делам несовершеннолетних в сравнении с предыдущим периодом	5 баллов - снижение	5	
2.4	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 1-11 классов за квартал	5 баллов - снижение	5	
2.5	Охват системой дополнительного образования учащихся «группы риска»	4 балла – 100%	4	
2.6	Результативность участия учащихся во внешних конкурсах, конференциях и иных мероприятиях	1 балл – окружной уровень 2 балла - муниципальный уровень 3 балла - региональный уровень	5	

		5 баллов - всероссийский уровень	Итого по второму разделу	34
3. Критерии оценки эффективности обеспечения высокого уровня качества образования				
3.1	Организация внеурочной деятельности учащихся в соответствии с требованиями ФГОС	5 баллов – реализация внеурочной деятельности по направлениям.		5
3.2	Реализация образовательных программ начального общего, основного общего образования	5 баллов – исполнение мероприятий Дорожной карты реализации образовательных программ общего образования за отчетный период на 100%		5
3.3	Действие орган ученического самоуправления класса в сотрудничестве с органом ученического самоуправления школы	4 балла		4
3.4	Организация деятельности школьных СМИ (выпуск школьных газет, телепрограмм, радиопередач) за квартал	5 баллов – периодичность изданий		5
3.5	Организация и проведение семинаров и совещаний, конференций по вопросам воспитания и иным направлениям в рамках полномочий	1 балл – окружной уровень 2 балла - муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень		3
3.6	Посещение уроков, мероприятий, классных часов и т.д. (не менее 5 в неделю, при наличии актов посещения и анализа)	1 балл - соответствие 2 балла - выше нормы		2
4. Критерии оценки эффективности комфортных условий осуществления образовательной деятельности				
Итого по третьему разделу				
4. Критерии оценки эффективности комфортных условий осуществления образовательной деятельности				
4.1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	4 балла - отсутствие жалоб и конфликтов		4
4.2	Результативность организации обратной связи с участниками образовательных отношений	2 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через электронные журналы/дневники учащихся; 2 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через сайт школы		4
Итого по четвертому разделу				
Итого максимальное количество баллов				
ИТОГО:				
8				
100				

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора
(по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ))**

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Кол-во баллов по каждому показателю	Максимальный балл	Самооценка
1.	Критерии оценки эффективности основной деятельности			
1.1	Выполнение муниципального задания	10 баллов – 99% -100% 8 баллов – 99%-98% 6 балла – 98%-97% 4 балла -97-96% 2 балла -96%-95%	10	
		Итого по первому разделу: 10		
2.	Критерии оценки эффективности управления образовательной деятельностью			
2.1	Повышение уровня ИКТ - компетентности педагогов.	5 балла – повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов в рамках внутрискольного повышения квалификации (семинары, тренинги, консультации);	5	
2.2	Использование сетевой формы реализации образовательных программ	2 балла - использование сетевой формы реализации образовательных программ в области ИКТ;	2	
2.3	Использование ИКТ и электронных ресурсов в образовательной деятельности	10 баллов - увеличение доли учителей, регулярно использующих ИКТ в образовательной деятельности 10 баллов - увеличение доли учащихся, вовлеченных в образовательную деятельность с применением ИКТ	20	
2.4	Повышение уровня учебной мотивации учащихся	10 баллов - увеличение доли учащихся с высоким уровнем учебной мотивации	10	
2.5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми в области ИКТ.	Участие учащихся в социальных проектах, конференциях, конкурсах, олимпиадах, связанных с использованием ИКТ: 1 балл – победители и призеры на окружном уровне; 2 балла - победители и призеры на муниципальном уровне; 3 балла - победители и призеры на региональном уровне; 4 балла - победители и призеры на всероссийском уровне; 5 баллов - победители и призеры на международном уровне.	5	
		Итого по второму разделу 42		
3.	Критерии оценки эффективности обеспечения высокого уровня качества образования			
3.1	Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	10 баллов – увеличение доли педагогических работников, которые имеют навыки практического применения и выполняют требования, обязательные при реализации	10	

		основной образовательной программы начального общего образования	
3.2		10 баллов – увеличение доли педагогических работников, которые имеют навыки практического применения и выполнения требования, обязательные при реализации основной образовательной программы основного общего образования	10
3.3	Организация внеурочной деятельности в области ИКТ.	6 баллов – реализация внеурочной деятельности по направлению.	6
3.4	Мониторинг общего образования.	2 балла - своевременное и качественное представление информации в рамках комплексного проекта модернизации образования.	2
3.5	Участие заместителя руководителя в организации семинаров, конференций, форумов на базе своей ОО	1 балл – окружной уровень 3 балла - муниципальный уровень 5 баллов – региональный уровень	5
3.6	Участие педагогов в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, выступления на семинарах	1 балл – окружной уровень 2 балла - муниципальный уровень 3 балла - региональный уровень 5 баллов - всероссийский уровень	5
3.7	Посещение уроков, мероприятий, классных часов и т.д. (не менее 5 в неделю, при наличии актов посещения и анализа)	1 балл - соответствие 2 балла - выше нормы	2
		Итого по третьему разделу	40
4.		Критерии оценки эффективности комфортных условий осуществления образовательной деятельности	
4.1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	4 балла - отсутствие жалоб и конфликтов	4
4.2	Результативность организации обратной связи с участниками образовательных отношений	2 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через электронные журналы/дневники учащихся; 2 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через сайт школы	4
		Итого по четвертому разделу	8
		Итого максимальное количество баллов	100
		ИТОГО:	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора
(по ОБЖ и ДП)**

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Кол-во баллов по каждому показателю	Максимальный балл	Самооценка
1.	Критерии оценки эффективности организации комплексной безопасности школы, антитеррористической защищенности, противодействию экстремизму, предупреждению производственного травматизма			
1.1	Обеспечение выполнения требований защиты от опасностей, возникающих во время чрезвычайных ситуаций и в случае их угрозы работниками и учащимися школы	5 баллов - своевременность проведения инструктажей	5	
1.2	Обеспечение функционирования систем оповещения	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.3	Обеспечение выполнения требований по охране труда	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.4	Обеспечение выполнения требований по антитеррористической защищенности	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.5	Качественная организация пропускного режима	5 баллов -- отсутствие нарушений пропускного режима	5	
1.6	Наличие в полном объеме документации по вопросам безопасности образовательной деятельности	5 баллов - наличие и своевременное обновление документации	5	
1.7	Наличие и обновление не реже 1 раз в четверть наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательных отношений	5 баллов -- своевременность обновления	5	
1.8	Подготовка и проведение мероприятий по ГО и ЧС с учащимися и работниками школы, в том числе практических занятий	5 баллов -- периодичность проведения	5	
2.	Критерии оценки эффективности по управлению безопасностью жизнедеятельностью учреждения	ИТОГО по первому разделу	40	
2.1	Отсутствие нарушений по результатам проверок организации в отчетном периоде надзорными учреждениями	5 баллов -- отсутствие нарушений	5	
2.2	Обеспечение бесперебойной работы систем комплексной безопасности	5 баллов -- обеспечение бесперебойной работы	5	
2.3	Создание условий по обеспечению безопасности жизнедеятельности участников	5 баллов -- отсутствие несчастных случаев	5	

	образовательных отношений		
2.4	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году,	10 баллов - своевременно	10
		Итого по второму разделу 25	
3.	Критерии оценки эффективности обеспечения высокого уровня качества образования		
3.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	5 баллов – организация и проведение мероприятий	5
3.2	Организация внеурочной деятельности учащихся в соответствии с требованиями ФГОС	5 баллов – реализация внеурочной деятельности по направлению	5
3.3	Участие в организации и проведении профилактических мероприятий по ПДД	5 баллов - отсутствие ДТП	5
3.4	Участие учащихся в социальных проектах, конференциях, конкурсах, олимпиадах	1 балл – победители и призеры на окружном уровне; 2 балла - победители и призеры на муниципальном уровне; 3 балла - победители и призеры на региональном уровне; 4 балла - победители и призеры на всероссийском уровне; 5 баллов - победители и призеры на международном уровне.	5
3.5	Участие педагогов в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, выступление на семинарах	1 балл – окружной уровень 2 балла - муниципальный уровень 3 балла - региональный уровень 5 баллов - всероссийский уровень	5
		Итого по третьему разделу 25	
4.	Критерии оценки эффективности комфортного пребывания участников образовательных отношений		
4.1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	5 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов	5
4.2	Результативность организации обратной связи с участниками образовательных отношений	3 балла - организована эффективная обратная связь с родителями через электронные журналы/дневники учащихся; 2 балл - организована эффективная обратная связь с родителями через сайт школы	5
		Итого по четвертому разделу 10	
		ИТОГО максимальное количество баллов 100	
		ИТОГО:	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по хозяйственной работе

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Кол-во баллов по каждому показателю	Максимальный балл	Самооценка
1.	Критерии оценки эффективности по обеспечению безопасности жизнедеятельности участников образовательных отношений			
1.1	Обеспечение выполнения требований по пожарной безопасности	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.2	Обеспечение выполнения требований по электробезопасности	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.3	Обеспечение выполнения требований по охране труда	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.4	Обеспечение выполнения требований по антитеррористической защищенности	5 баллов - соответствие требованиям	5	
1.5	Качественная организация контроля – пропускного режима	5 баллов – отсутствие нарушений пропускного режима	5	
1.6	Качественное содержание пришкольной территории	5 баллов – безопасное содержание территории	5	
1.7	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещении	5 баллов – соответствие требованиям	5	
		ИТОГО по первому разделу		35
2.	Критерии оценки эффективности по управлению хозяйственной деятельностью.			
2.1	Отсутствие нарушений по результатам проверки хозяйственной деятельности организации в отчетном периоде	5 баллов – отсутствие нарушений	5	
2.2	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения, оборудования учреждения	10 баллов – обеспечение бесперебойной работы;	10	
2.3	Обеспечение выполнения плана хозяйственной деятельности учреждения	5 баллов – выполнение плана на 100%	5	
2.4	Создание условий по обеспечению безопасности жизнедеятельности участников образовательных отношений	10 баллов – отсутствие несчастных случаев	10	
2.5	Сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания материальных ценностей, постановка на баланс нового оборудования	5 баллов – выполнение всех условий;	5	

2.6	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году,	20 баллов - своевременно;	20
2.7	Своевременное выполнение мероприятий по предписаниям надзорных учреждений	5 баллов -- выполнение мероприятий;	5
Итого по второму разделу:			60
3.	Критерии оценки эффективности комфортного пребывания участников образовательных отношений		
3.1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	5 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов	5
Итого по третьему разделу			5
Итого максимальное количество баллов			100
ИТОГО:			

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ

№ п/п	Показатели	Предоставляемые документы	Количество баллов		Оценка комиссии
			Нормативное	Самооценка	
1	Обеспеченность учащихся учебниками	Отчет	100% - 3 баллов 90% - 2 балла 80% - 1 балла		
2	Процент читательской активности	Статистический отчет	Охват не менее 30-40% учащихся – 1 балл Охват учащихся не менее 41-60% -2 балла Свыше 60% – 3 балла		
3	Отсутствие жалоб на своевременную сдачу документов, отчетов в вышестоящую организацию.	Информацию предоставляет администрация	2 балла		
4	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Информацию предоставляет администрация	Своевременно – 2 балла Не своевременно - снимается 2 балла		
5	Своевременное оформление подписки для школы.	Отчет	1 балл		
6	Пополнение библиотечного фонда	Отчет	1 балл		

7	Оформление тематических выставок	Отчет	5 баллов за каждую	
8	Выступление на семинарах, конференциях, МО, педсоветах	Сертификат участника	Участие (очное выступление с сообщением, презентация опыта, открытый урок, мастер-класс) школьный уровень – 1 балл Участие (очное выступление с сообщением, презентация опыта, открытый урок, мастер-класс) муниципальный уровень – 2 балла Организация, проведение городского, регионального мероприятия (разработка программы мероприятия, выступление с основным докладом) – 3 балла	
9	Высокие результаты методической деятельности библиотекаря (участие либо наличие призовых мест в профессиональных творческих и иных конкурсах, НПК)	Сертификат участника, диплом	Очное + конкурсы <u>ИМПРО, ИРО (заочные)</u> Участие – 2 балла Наличие призового места – 3 балла Победа – 4 балла Заочное (<u>Интернет конкурсы</u>) Победители и призеры – 1 балл	
10	Публикации в средствах массовой информации, формирующие имидж школы	Название издания, где размещена публикация (Копия, название сборника, тема), Сайт (скриншот)	Публикации на порталах Интернет-ресурсов – 1 балл Публикация школьного уровня - 2 балла	

				Публикации в различных печатных изданиях – 3 балла	
11	Наличие победителей и призеров иных олимпиад (очных и дистанционных, проводимых ВУЗаами и ИМЦРО), очных творческих конкурсов, соревнований, конференций	Протоколы организаторов, дипломы		Наличие победителя и призёра окружной уровень – 1 балл Участники муниципального, регионального, всероссийского уровней – 2 балла Победитель и призёр муниципального уровня – 3 балла Победитель и призёр Регионального и Всероссийского уровней – 4 балла	
12	Наличие победителей и призеров Интернет конкурсов, олимпиад	Дипломы		Победители и призеры – 1 балл	
13	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (через школьные, классные мероприятия)	Отчет		2 балла	
14	Работа с ГПД через мероприятия за отчетный период (по отчету)	Отчет		2 балла	
15	Эффективное использование библиотечных интернет (ЛитРес и т.д.)	Отчет		2 балла	
16	Наличие собственной страницы на сайте школы (или собственного блога, сайта) и регулярность её обновления	Скриншот		Систематически (не реже 1 раза в неделю) – 3 балла Периодически (не реже 2 раз в месяц) – 2 балла Изредка (не реже 1 раза в месяц) – 1 балл	
17	Эстетическое оформление библиотеки, систематизация и порядок			1 балл	
Итого баллов:				40 баллов	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда по должности УЧИТЕЛЬ

для расчета выплат стимулирующего характера:

по итогам _____ четверти _____ учебного года

(ФИО учителя)

Критерии	Показатели	Примечание	Количество баллов		
			Нормативное	Самооценка	Оценка комиссии
1. Положительная динамика результатов учебного процесса.					
1.1.	Качество знаний обучающихся по итогам четверти:				
		80-100%	3		
		70-79%	2		
		60-69%	1		
1.2.	Отсутствие обучающихся с одной-двумя «3» и «4»		2		
1.3.	Профессиональное развитие путем получения самостоятельного дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие подтверждающих документов о дополнительном профессиональном образовании, прохождении курсов; Отсутствие подтверждающих документов	5		
1.4	Подготовка обучающихся к ОГЭ и ЕГЭ для учителей русского языка, математики и предметов по выбору (расписание, журнал консультаций)	4 консультации в месяц;	4		
		5 и выше	8		
1.5.	Работа в выпускных классах (для учителей русского языка, математики и предметов по выбору)	при условии 100% успеваемости		в течение года после ЕГЭ, ОГЭ – до 8	
1.6.	Достижения обучающихся в предметных олимпиадах (очно) (Указать конкретные ФИ, класс)	Участник любого уровня	1 (max – 5)		
		Муниципальный уровень			
		победитель	3		
		призер	2		
		Региональный уровень			
		победитель	4		
		призер	3		
		Всероссийский уровень			
		победитель	7		
		призер	5		
1.7.	Участие обучающихся в предметных, дистанционных олимпиадах (заочно- «Медвежонок», «Золотое перо», «Кенгуру», «Бульдог» и т.п.) (Указать ученика, класс)	Участник любого уровня	1 (max = 5)		

ИТОГО по первому разделу		50 баллов
2. Безопасная среда обучения		
2.1.	Отсутствие травм, полученных обучающимися на урочных и внеурочных занятиях	1
2.2.	Содержание учебного кабинета в соответствии с требованиями и нормативами СанПиНа. При наличии нарушения (устное замечание, докладная, приказ)	от - 2 до полного лишения премии
2.3.	Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	1
2.4.	Регулярное дежурство учителей	от 3 до (-3)
ИТОГО по второму разделу		5 баллов
3. Методическая и инновационная деятельность		
3.1.	Учителем используются ИКТ: (для моделирования урока, контроля и учета базовых знаний обучающихся)	2
3.2.	Наличие собственного действующего педагогического сайта (указать ссылку, адрес сайта)	2
3.3.	Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, мастер-классы (заявленные в недельном плане школы), за каждое выступление: школьного, окружного, муниципального, регионального уровней (при наличии сертификата)	школа - 2 округ - 4 город - 6 область - 10
3.4.	Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального и федерального уровня.	город - 3 регион - 6 РФ - 10
3.5.	Наличие собственных публикаций (обобщение опыта работы) (наличие сертификата)	5
3.6.	Несвоевременное и некачественное ведение школьной документации (журналы, отчеты и др.) При наличии замечаний (устное замечание, докладная, приказ)	от (-) 2 до полного лишения премии
3.7.	Организация выездов класса на культурно-спортивные мероприятия	1 (1 выезд)
ИТОГО по третьему разделу		30 баллов
4. Выполнение дополнительных поручений (сопровождение на мероприятия и участие в организации экзаменов, олимпиад, ведение протоколов собраний)		
		1 мероприятие - 3 балла max - 15
Итого баллов:		100 баллов

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на осуществление поощрительных выплат стимулирующего характера:

по итогам _____ четверти _____ учебного года _____ КЛАСС
(ФИО классного руководителя)

Критерии	Показатели	Количество баллов	
		Нормативное	Самооценка
1. Создание условий позволяющих обучающимся реализовать свои потребности и способности.			
1.1.	Результативное участие учащихся класса в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений, развитие творческих способностей (школьные праздники, конкурсы, концерты, акции, соревнования)	по 2 балла за 1 мероприятие (max - 10) <u>перечислить</u>	
1.2.	Постоянный контроль уровня успеваемости учащихся	2	
1.3.	Отсутствие учащихся с одной-двумя «3» и «4»	2	
1.4.	Сохранность «отличников».	2	
1.5.	Процент охвата учащихся системой дополнительного образования.	3	
1.6.	Отсутствие учащихся систематически пропускающих учебные занятия.	1	
	ИТОГО по первому разделу	10 баллов	
2. Психологический комфорт и безопасность личности.			
2.1.	Отсутствие учащихся состоящих на внутришкольном учете, в КДН, ОДН.	1	
2.2.	Охват детей горячим питанием.	1	
2.3.	Использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (ЗОЖ, СанПин, психологический комфорт в классе и т.п.)	1	
2.4.	Отсутствие фактов табакокурения, алкогольной и наркотической зависимости.	2	
	ИТОГО по второму разделу	5 балла	
3. Система взаимодействия с родителями.			
3.1.1.	Процент посещаемости родительских собраний: 100% 80-50%	3 2	
3.2.	Проведение открытых классных часов, совместных мероприятий (заявленные в недельном плане школы).	1	
3.3.	Несвоевременно и некачественно ведет документацию классного руководителя (журналы, отчеты и др.) При наличии замечаний (<u>устное замечание, докладная, приказ</u>)	от (-) 2 до полного лишения премии	
3.4.	Сохранение численного состава класса (за исключением перемены места жительства).	1	
	ИТОГО по третьему разделу	5 баллов	
	Итого баллов:	20 баллов	

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

№ п/п	Показатели	Предоставляемые документы	Количество баллов		
			Нормативное	Самооценка	Оценка комиссии
1	Динамика коллектива учащихся, состоящих на учете в ЦДН, ВШК.	Мониторинг - отчет	Снижение +3 Сохранение +2 Увеличение -0		
2	Выявление конфликтных ситуаций и своевременная социальная помощь.	Отчет	1		
3	Отсутствие преступлений, правонарушений совершенных учащимися школы	Справка ОП	3		
4	Организация общешкольных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив (профилактика нарко - и алкогольной зависимости, табакокурения)	Отчет (фото-отчет)	2		
5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Информацию предоставляет администрация	своевременное: + 2 не своевременно: - 2		
6	Качество проверок, осуществляемых вышестоящими организациями.	Копии актов, предписаний	Без замечаний: + 2 С замечаниями: - 2		
7	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и др. организациями	Регулярное Разовое	2 1		
8	Разработка и внедрение авторских программ, адаптированных программ. <i>Устанавливается сроком на 1 год (баллы по разным программам плюсуются, по реализуемой одной программе на разных уровнях, принимается максимальный балл)</i>	Уровень учреждения На уровне округа На уровне города На уровне региона На уровне Федерации	1 2 3 4 5		
9	Участие в работе экспериментов различного уровня <i>Устанавливается сроком на 1 год</i>	Уровень учреждения На уровне округа На уровне города На уровне региона На уровне Федерации	1 2 3 4 5		
10	Публикации в средствах массовой информации. <i>Устанавливается сроком на 1 год</i>	Название публикации, сайт (копия сертификата, название сборника, тема)	Публикации на порталах Интернет-ресурсов - 1 балл Публикация школьного		

				уровня -2 балл Публикации в различных печатных изданиях -3 балла		
11	Высокие результаты методической деятельности (участие либо наличие призовых мест в профессиональных творческих и иных конкурсах, ИПК) <i>Устанавливаются сроком на 1 год. Подтверждается Сертификатом участника, диплом.</i>	Очное + конкурсы ИМЦРО, ИРО (заочные)	Участие – 2 балла Наличие призового места – 3 балла Победа – 4 балла <u>Заочное (Интернет конкурсы)</u> Победители и призеры – 1 балл			
12	Выступление на семинарах, конференциях, МО, педсоветах, проведение тренингов. Подтверждение - <i>Сертификат участника</i>		Участие (очное выступление с сообщением, презентация опыта, открытый урок, мастер-класс): школьный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла Организация, проведение городского, регионального мероприятия (разработка программы мероприятия, выступление с основным докладом) – 3 балла			
13	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Организация и проведение Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 1			

14	Наличие собственной страницы на сайте школы (или собственного сайта, блога) и регулярность её обновления. Адрес сайта, блога:	не реже 3 раз в месяц не реже 2 раз в месяц не реже 1 раза в месяц	3 2 1	
15	Выполнение требований охраны труда во время образовательного процесса	Исполнение Не исполнение	1 -1	
Итого баллов:			40 баллов	

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

№ п/п	Показатели	Период действия (Предоставляемые документы)	Количество баллов		
			Нормативное	Самооценка	Оценка комиссии
1	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Устанавливаются сроком на 1 четверть	Качественное и своевременное – 2 балла Не своевременно - снимается 2 балла		
2	Систематическая работа с учащимися, состоящими на учете в ПДЦ, ВШК	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Расписание занятий, утвержденное директором)	3 балла		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Расписание консультаций, утвержденное директором)	Просветительская работа с родителями (консультации) - 1 балл Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала 1 раз в месяц – 1 балл Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов – 1 балл		
4	Выступление на семинарах, конференциях, МО, педсоветах, проведение тренингов	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Сертификат участника)	Участие (очное выступление с сообщением, презентация опыта, открытый урок, мастер-класс) школьный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла Организация, проведение городского, регионального мероприятия (разработка программы мероприятия, выступление с основным докладом) – 3 балла		

5	Осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся.	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Расписание занятий)	1 балл	
6	Организация и проведение мероприятий по психологии	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Протоколы, Приказ, Отчет)	Школьный уровень (в рамках декады, общешкольные мероприятия) – 2 балла Муниципальный уровень – 3 балла	
7	Разработка и внедрение авторских программ, адаптированных программ	Устанавливается сроком на 1 год (Протокол утверждения программы, приказ)	На уровне учреждения - 1 балл На уровне округа – 2 балла На уровне города – 3 балла На уровне региона – 5 балла (баллы по разным программам плюсятся, по реализуемой одноименной программе на разных уровнях, берется максимальный балл)	
8	Участие в работе экспериментов различного уровня	Устанавливается на 1 год (Приказ ДО, приказ директора ОУ, отчет)	На уровне учреждения - 1 балл Эксперимент на уровне округа – 2 балла Эксперимент муниципального уровня – 3 балла Региональный эксперимент – 4 балла Федеральный эксперимент – 5 баллов	
9	Публикации в средствах массовой информации	Устанавливается сроком на 1 год (Название публикации, сайт (приложить сертификат) Приложить копию (название сборника, тема))	Публикации в Интернет-ресурсах – 1 балл Публикации школьного уровня - 2 балла Публикации в различных печатных изданиях - 3 балла	
10	Высокие результаты методической деятельности (участие либо наличие призовых мест в профессиональных творческих и иных конкурсах, ИПК)	Устанавливаются на 1 год (Сертификат участника, диплом)	Очное + конкурсы ИМЦРО, ИРО (заочные) Участие – 2 балла Наличие призового места – 3 балла Победа – 4 балла <u>Заочное (Интернет конкурсы)</u> Победители и призеры – 1 балл	
11	Наличие победителей и призеров иных олимпиад (очных и дистанционных, проводимых ВУЗаами и ИМЦРО), очных творческих конкурсов, соревнований, конференций	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Протоколы организаторов, дипломы)	Наличие победителя и призёра окружной уровень - 1 балл Участники муниципального, регионального, всероссийского уровней – 2 балла Победитель и призёр муниципального	

				уровня -3 балла Победитель и призёр Регионального и Всероссийского уровней – 5 баллов Победители и призёры – 1 балл		
12	Наличие победителей и призеров Интернет конкурсов, олимпиад	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Дипломы)				
13	Наличие собственной страницы на сайте школы (или собственного сайта, блога) и регулярность её обновления	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Адрес сайта, блога)		Систематически (не реже 1 раза в неделю) – 3 балла Периодически (не реже 2 раз в месяц) – 2 балла Изданка (не реже 1 раза в месяц) – 1 балл 1 балл		
14	Эстетическое оформление кабинета	Устанавливаются сроком на 1 четверть				
15	Выполнение требований охраны труда и техники безопасности во время образовательного процесса	Устанавливаются сроком на 1 четверть		Исполнение должностных инструкций, отсутствие несчастных случаев, отсутствие замечаний по результатам внутренней и внешней проверки – 1 балл		
Итого баллов: 40 баллов						

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

№ п/п	Показатели	Период действия (Предоставляемые документы)	Количество баллов		
			Нормативное	Самооценка	Оценка комиссии
1	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Раз в полугодие (Отчёт)	Положительный результат – 5 баллов		
2	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования психолого-педагогического сопровождения	Раз в полугодие (Отчёт)	4 балла		
3	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений)	Устанавливаются сроком на 1 четверть	Качественное и своевременное – 2 балла Не своевременно - снимается 2 балла		

4	Разработка и внедрение авторских программ, адаптированных программ	Устанавливается сроком на 1 год (баллы по разным программам плюсуется, по реализуемой одноименной программе на разных уровнях, берется максимальный балл) (Протокол утверждения программы, приказ)	На уровне учреждения -1 балл На уровне округа - 2 балла На уровне города -3 балла На уровне региона -4 балла На уровне Федерации – 5 баллов	
5	Участие в работе экспериментов различного уровня	Устанавливается сроком на 1 год (Приказ ДО, приказ директора ОУ, отчет)	На уровне учреждения -1 балл Эксперимент на уровне округа – 2 балла Эксперимент муниципального уровня – 3 б Региональный эксперимент – 5 балла	
6	Публикации в средствах массовой информации	Устанавливается на 1год (Название публикации, сайт (приложить сертификат, название сборника, тема)	Публикации на порталах Интернет-ресурсов– 1б Публикация школьного уровня -2 балл Публикации в различных печатных изданиях -3 балла	
7	Высокие результаты методической деятельности (участие либо наличие призовых мест в профессиональных творческих и иных конкурсах, НПК)	Устанавливаются сроком на 1год (Сертификат участника, диплом)	<u>Очное + конкурсы ИМЦРО, ИРО (заочные)</u> Участие – 2 балла Наличие призового места – 3 балла Победа – 4 балла <u>Заочное (Интернет конкурсы)</u> Победители и призеры – 1 балл	
8	Выступление на семинарах, конференциях, МО, педсоветах, проведение тренингов	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Сертификат участника)	Участие (очное выступление с сообщением, презентация опыта, открытый урок, мастер-класс) школьный уровень – 1 балл Участие (очное выступление с сообщением, презентация опыта, открытый урок, мастер-класс) муниципального уровня – 2 балла Организация, проведение городского, регионального мероприятия (разработка программы мероприятия, выступление с основным докладом) – 3 балла	
9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Расписание консультаций,	Работа по консультированию родителей с целью пропаганды дефектологических знаний -1 балл	

		утвержденное директором)	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала 1 раз в месяц – 1 балл Отсутствие обеспокоенных жалоб со стороны родителей, педагогов – 1 балл	
10	Наличие собственной страницы на сайте школы (или собственной сайта, блога) и регулярность её обновления	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Скриншот)	Систематически (не реже 1 раза в неделю) – 3 б Периодически (не реже 2 раз в месяц) – 2 балла Изредка (не реже 1 раза в месяц) – 1 балл 1 балл	
11	Эстетическое оформление кабинета	Устанавливаются сроком на 1 четверть	1 балл	
12	Выполнение требований охраны труда и техники безопасности во время образовательного процесса	Устанавливаются сроком на 1 четверть (Адрес сайта, блога)	Исполнение должностных инструкций, отсутствие несчастных случаев, отсутствие замечаний по результатам внутренней и внешней проверки – 1 балл	
Итого баллов			40 баллов	

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА

№	Показатель	Критерии и баллы	Количество баллов	Оценка комиссии
1	Развитие (организация работы) школьного самоуправления, детских общественных организаций в школе, объединений	Наименование	10	
2	Участие педагога-организатора на форумах, советах, конкурсах, совещаниях представителей школьного самоуправления и других мероприятиях	Районный уровень Окружной уровень Городской уровень	1 3 5	
3	Эффективная работа обучающихся – членов органов школьного самоуправления – во внешкольных мероприятиях (подшефные)	За дипломы и грамоты учеников: Школьный уровень Окружной уровень Муниципальный уровень	3 7 10	
4	Ведение документации в соответствии с требованиями (программы, журналы, инструктажи)	Своевременное / несвоевременное ведение	2 -1	
5	Выезды на многодневные конкурсы ученического	участие	5	

№	Показатель	Критерии и баллы	Количество баллов	Оценка комиссии
	самоуправления	призовое место победа	8 10	
6	Отсутствие травм у обучающихся	Справка специалиста по охране труда	5	
Итого баллов			40 баллов	

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, ИНСТРУКТОРА ПО ТРУДУ**

№	Показатель	Критерии и баллы	Количество баллов	Оценка комиссии
1.	Победа в конкурсах.	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный Неучастие	3 5 10 0	
2.	Участие в мероприятиях.	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный Неучастие	1 3 5 10 0	
3.	Разработка и внедрение авторских программ.	Реализуется Реализуется частично Не реализуется	5 3 0	
4.	Методическая печатная продукция	Наличие Отсутствие	4 0	
5.	Отсутствие замечаний по работе с документацией.	Отсутствие Наличие	2 -2	
6.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер – классы, выступления на семинарах и т.д.	Ведется Частично ведется Отсутствует	4 2 0	
7.	Личное участие педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри и т. д.	Участие	5	
Итого баллов			40 баллов	

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА,**

№	Показатель	Критерии и баллы	Количество баллов	Оценка комиссии
1.	Победа в конкурсах.	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный Неучастие	3 5 10 0	
2.	Участие в мероприятиях.	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный Неучастие	1 3 5 10 0	
3.	Разработка и внедрение авторских программ.	Реализуется Реализуется частично Не реализуется	5 3 0	
4.	Методическая печатная продукция	Наличие Отсутствие	4 0	
5.	Отсутствие замечаний по работе с документацией.	Отсутствие Наличие	2 -2	
6.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер – классы, выступление на семинарах и т.д.	Ведется Частично ведется Отсутствует	4 2 0	
7.	Участие педагог в работе экспертных комиссий, групп, жюри и т. д.	Участие	5	
Итого баллов			40 баллов	

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
СПЕЦИАЛИСТА по кадрам, СПЕЦИАЛИСТА по охране труда**

№	Критерии	Показатель	Количество баллов	Оценка комиссии
1.	Наличие условий осуществления образовательного	качественная подготовка отчетов, документации, личных дел сотрудников и т.п. выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	5 5	

	процесса, отвечающего современным требованиям	высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации. оперативность выполнения поручений, доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	5 5 при отсутствии	
2.	Отсутствие замечаний	отсутствие подтверждённых жалоб со стороны работников, представителей других служб по работе с документами согласно должностной инструкции	5 при отсутствии	
		наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны работников	5	
		выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, выполнение положений, требований по охране труда и технике безопасности.	5	
4.	Документооборот	своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности	5	
		своевременное ведение документации (инструктажей, журналов и протоколов проверки знаний по охране труда и пожарной безопасности)	5	
		Итого баллов	40 баллов	

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ**

№	Критерии	Показатель	Количество баллов	Оценка комиссии
1.	Качество выполнения работы	качественная подготовка документации, личных дел сотрудников и т.п. к архивации, своевременное оформление документооборота	10	
		выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	5	
		высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	5	
		оперативность выполнения поручений, доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	5 при отсутствии	
2.	Отсутствие замечаний	отсутствие подтверждённых жалоб со стороны работников, представителей других служб по работе с документами согласно должностной инструкции	5 при отсутствии	
		наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны работников	5	
		выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, выполнение положений, требований по охране труда и технике безопасности.	5	
		Итого баллов	40 баллов	

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО

№	Критерии	Показатель	Количество баллов	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность выполняемых работ	своевременное и качественное составление плана закупок и ведение графика его осуществления.	3	
		осуществление качественной подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов, ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними.	5	
2.	Оперативность исполнения документации	общение и налаживание контактов с новыми поставщиками.	5	
		оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контактов в соответствии с действующим законодательством.	5	
		размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе	2	
		выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	10	
		срочность выполняемой работы	10	
Итого баллов			40 баллов	

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда СЕКРЕТАРЯ-МАШИНИСТКИ, ЛАБОРАНТА

№	Показатель	Критерии	Количество баллов	Оценка комиссии
1	Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения	Отсутствие замечаний у директора, его заместителей к работе специалиста	10	
		Наличие замечания	-5	
2	Оперативность исполнения документации	Своевременное исполнение документации (личные дела обучающихся, проекты ответа на запрос, подготовка писем)	5	
3	Позитивные результаты деятельности секретаря	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора образовательного учреждения	2	
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	3	

№	Показатель	Критерии	Количество баллов	Оценка комиссии
		Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	5	
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	5	
		Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	10	
		Итого баллов	40 баллов	

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
РАБОЧИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ**

№	Показатель	Критерии	Количество баллов	Оценка комиссии
		Сторож		
1.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие порчи имущества и помещений школы	5	
2.	Соблюдение рабочей дисциплины	Своевременный приход на работу, обход здания два раза в смену	5	
3.	Поддержание порядка в помещениях и на территории школы	Отсутствие надписей на стенах, сохранность стендов, цветов на этажах и клумбах	5	
4.	Предупреждение аварийных ситуаций	Своевременный поэтажный обход основного здания и здания мастерских (при приеме и сдаче дежурства)	10	
		Итого баллов	25 баллов	
		Уборщик служебных помещений		
1.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Соблюдение санитарно-гигиенических норм влажных уборок с применением дезинфицирующих средств. Чистота пола, стен, батарей, подоконников, окон.	5	
2.	Сохранность рабочего инвентаря	Наличие инвентаря	5	
3.	Увеличение объема работы в осенне-весенний период	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	5	

4.	Увеличение объема работы труда в период выполнения ремонтных работ	Личное участие в поведении ремонтных работ	10	
		Итого баллов	25 баллов	
Гардеробщик				
1.	Ответственное выполнение должностных обязанностей	Сохранность сданного в гардероб имущества	5	
2.	Увеличение объема работы в осенне-зимний период	Сохранность верхней одежды обучающихся	10	
3.	Поддержание порядка в помещениях школы в течение смены	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	5	
4.	Качество работы, культура обслуживания, культура труда	Отсутствие жалоб, чистота и порядок в помещении	5	
		Итого баллов	25 баллов	
Дворник				
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Чистота и порядок на территории школы	10	
2.	Соблюдение рабочей дисциплины	Своевременная уборка территории	5	
3.	Увеличение объема работы в осенне-весенний, зимний период	Чистота и порядок на территории	10	
		Итого баллов	25 баллов	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
1.	Соблюдение рабочей дисциплины	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	5	
2.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие аварий или устранение их в кратчайшие сроки	5	
3.	Увеличение объема работы в период подготовки к сдаче школы	Отсутствие замечаний во время сдачи школы по направлению работы	10	
4.	Сохранность рабочего оборудования		5	
		Итого баллов	25 баллов	

**Оценка выполнения показателей эффективности деятельности
работника муниципального учреждения**

(Ф.И.О. работника муниципального учреждения)

(оцениваемый период _____ г.)

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
1		
2		
...		
Итого баллов		
Размер премии		

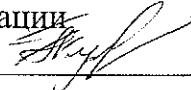
Председатель комиссии: _____ (ФИО)
(подпись, дата)

Работник
муниципального учреждения: _____ (ФИО)
(подпись, дата)

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
«01» февраля 2021г. Протокол №16

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ г. Иркутска СОШ №76
от 01.02.2021 г № 9/1 - ОД

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации



Т.А. Куницына



Директор



Н.М. Мархаева

ПОЛОЖЕНИЕ

о социальных выплатах работникам МБОУ г. Иркутска СОШ №76

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о социальных выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №76 имени Гвардейской Иркутско-Пинской дивизии (далее - МБОУ г. Иркутска СОШ № 76), (далее – Положение о социальных выплатах) определяет основы установления социальных выплат работникам МБОУ г. Иркутска СОШ № 76.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

2. Работникам МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 (далее – работникам), включая руководителя, его заместителей, могут выплачиваться социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платой, в соответствии с Положением о социальных выплатах.
3. Конкретные размеры социальных выплат устанавливаются Положением о социальных выплатах.
4. Работникам выплачивается материальная помощь в случаях, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения о социальных выплатах.
5. Работникам, включая руководителя, его заместителей, материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда МБОУ г. Иркутска СОШ № 76, в следующих случаях:
 - 1) в случае рождения ребенка – в размере не более 5 000 рублей (при представлении копии свидетельства о рождении);
 - 2) в случае регистрации брака – в размере не более 5 000 рублей (при представлении копии свидетельства о регистрации);
 - 3) в связи со смертью работника или близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находящегося на иждивении (при предоставлении подтверждающих документов), – в размере не более 15 000 рублей;
 - 4) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет со дня рождения работников) – 10 000 рублей;
 - 5) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости – 10 000 рублей.

6. Социальные выплаты производятся:

- 1) работникам МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 – на основании приказа директора МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 при предоставлении в срок не позднее трех месяцев с даты наступления обстоятельства письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах;
- 2) в случае смерти работника МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 – на основании приказа директора МБОУ г. Иркутска СОШ № 76 одному из членов его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, при предоставлении в срок не позднее трех месяцев со дня смерти письменного заявления и соответствующих документов;
- 3) директору муниципального учреждения – на основании приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска при предоставлении в срок не позднее трех месяцев с даты наступления обстоятельства письменного заявления руководителя муниципального учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 4 настоящего Положения о социальных выплатах.

7. Решение о предоставлении социальной выплаты или об отказе в ее предоставлении принимается руководителем муниципального учреждения, начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска в течение 15 календарных дней с даты поступления заявления с приложением соответствующих документов.

В выплате материальной помощи отказывается в следующих случаях:

- 1) не предоставлены документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в подпунктах 1-3 пункта 5 настоящего Примерного положения о социальных выплатах;
- 2) отсутствуют обстоятельства, предусмотренные подпунктами 4, 5 пункта 5 настоящего Примерного положения о социальных выплатах;
- 3) документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Примерного положения о социальных выплатах, предоставлены с нарушением сроков, предусмотренных пунктом 7 настоящего Примерного положения о социальных выплатах;
- 4) отсутствует экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Решение об отказе в предоставлении социальной выплаты оформляется письменно с указанием причин отказа.

Лица, расторгнувшие трудовой договор до наступления обстоятельств, указанных в пункте 5 настоящего Примерного положения о социальных выплатах, права на предоставление социальных выплат не имеют.

7. Социальные выплаты выплачиваются в течение 30 календарных дней с даты издания приказа директора муниципального учреждения, начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска путем перечисления денежных средств с лицевого счета муниципального учреждения на счет кредитной организации по реквизитам, указанным в заявлении.

Директор МБОУ г. Иркутска СОШ №76 _____



Н.М. Мархаева

ПРИКАЗ

от 01 сентября 2022г.

№ 121/ 6 – ОД

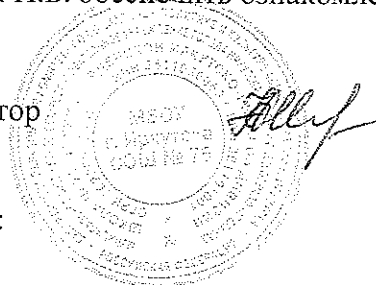
О внесении изменений и дополнений в
Положение об оплате труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76

В связи с изменением с 01.09.2022г. Штатного расписания МБОУ г. Иркутска СОШ №76 в части введения новой должностной единицы – Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, руководствуясь Уставом образовательного учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76 (далее – Положение), утвержденное приказом от 03.03.2022 г. № 9/ 1-ОД следующие изменения и дополнения:
 - 1.1. Добавить в раздел «Педагогический персонал» Таблицы №1 Положения, наименование должности: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
 - 1.2. Добавить в раздел «VI. Должности работников, не предусмотренные ПКГ» Приложения №1 «Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ г. Иркутска СОШ №76» Положения, наименование должности: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, с должностным окладом - 8630,00 рублей.
 - 1.3. Добавить в Приложение №5 Положения, для оценки качества и эффективности труда советника критерии - «Перечень критериев и показателей эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2022г.
3. Пановой Н.И., специалисту по кадрам, ознакомить работника, принятого на указанную должность, с должностной инструкцией Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Приложение №1) под роспись.
4. Секретарю Архиповой И.Б. обеспечить ознакомление работников с настоящим приказом.

Директор



Н.М.Мархаева

С приказом ознакомлен(а):

Архипова И.Б. *AI*

Панова Н.И. *NI*

Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - Советник)

№ пп	Критерии	Показатель работы	Количество баллов	Подтверждение	ПРИМЕЧАНИЕ (фактические сведения, даты)	Самостоятельная оценка	Оценка комиссии
1	Показатели по административной работе Советника						
1.1	Организованы Советником и проведены совещания по воспитательной работе на административных (педагогических) совещаниях	Не менее одного раза в месяц	1				
1.2.	Мероприятия от Советника для педагогов (мастер-классы, консультации и др.);	за 1 мероприятие школьного уровня окружного уровня муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	1 2 3 4 5	Справка заместителя директора по ВР, сертификат			
1.3.	Создано и функционирует под руководством Советника первичное отделение Российского детского движения (РДД)	количество детей-участников общешкольных мероприятий	до 100 – 1 до 200 – 2 до 400 – 3 до 600 – 4 до 800 – 5				
2	Показатели просветительской работы, распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации						
2.1	В социальных сетях Советником ведётся работа по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если такая работа в социальных сетях ведётся детьми под контролем Советника)		1	Приказ, справка заместителя директора по ВР			
2.2.	Выступления Советника с докладами, проведение мастер-классов по тематике федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ» для педагогов (и не только педагогов)	за 1 выступление школьного уровня окружного уровня муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	1 2 3 4 5	Приказ, справка заместителя директора по ВР			

3		Работа с детским активом образовательной организации						
3.1	Участие детей в реализации проектов	школьного уровня окружного уровня городского уровня регионального всероссийского	1 2 3 4 5	Приказ, справка заместителя директора по ВР, грамоты, сертификат ы				
3.2	Результат участия детей в реализации проектов (Победители/ призеры/ лауреаты)	школьного уровня окружного уровня муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	3/2/1 4/3/2 5/4/3 6/5/4 7/6/5					
4	Работа с «группой риска»							
4.1	Вовлечение детей данной группы в реализацию мероприятий, проектов	школьного уровня окружного уровня городского уровня регионального всероссийского	1 2 3 4 5					
5	Стаж педагогической работы (общий педагогический) (Учитывается <u>однократно</u> – по <u>основной должности</u>)	До 5 лет 6-9 лет 10-15 лет Свыше 15 лет За стаж работы в СОШ №76 свыше 5 лет - дополнительно применяется коэффициент	2 4 6 8 + 50%	Подтвержде ние специалиста по кадрам				
Максимальное количество баллов						40 баллов		