

СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК



Е.Н.Тарских

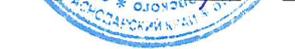
« 20 » 2025г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского
Н.А.Голеницкая

« 20 » 2025г.

Приказ № 77/к от 20.01.2025г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 24 имени
генерала Н.Н.Раевского муниципального образования город
Новороссийск**

с 1 января 2025 года

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

постановление Губернатора Краснодарского края от 19 августа 2024 года № 519 «О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных общеобразовательных организаций Краснодарского края»;

постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 221 от 18.01.2024 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

письма Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19.03.2024 № 47-01-13-4780/24 «О мерах по осуществлению ежемесячной выплаты»

приказа Управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск № 508 от 11.04.2024г. «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство»

постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 5468 от 15.11.2024 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 января 2024года № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

постановление Губернатора Краснодарского края от 16.01.2025 №5 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора)Краснодарского края от 7февраля 2012г. №113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»

постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 504 от 07.02.2025 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 января 2024года № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 504 от 07.02.2025 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 января 2024 года № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

письма УО администрации муниципального образования город Новороссийск № 04.3-01-10-607 от 19.02.2024 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 января 2024 года № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского. Оплата труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, положениями разработанными в учреждении, соглашениями, локальными нормативными актами органов местного самоуправления Новороссийского района, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Работник школы – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с учреждением в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения – работник школы

педагогический работник – работник школы, осуществляющий образовательную деятельность

специалист – работник школы, за исключением руководителя и его заместителя, педагогических работников, а также служащих (технических исполнителей)

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника школы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом подходов к формированию системы оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.5. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников школы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
другие вопросы оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзным комитетом школы.

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Определение размеров заработной платы работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете и плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых осуществляется на платной основе.

2. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского

2.1. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$Оп = Об \times Уф / Ун$, где

Оп – ставка педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку

Об – минимальный размер ставки заработной платы учителя,

Уф – фактический объем учебной нагрузки в неделю педагогического работника

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 И 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

При обучении детей на дому и при расчете заработной платы за часы внеурочной деятельности (обязательная и вариативная часть) учреждение также применяет этот расчет, так как они являются частью образовательной программы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников МОО» настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 1 квалификационный разряд – 8446 рублей;
- 2 квалификационный разряд – 8700 рублей;
- 3 квалификационный разряд – 8961 рубль;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) Ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

отнесенным к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 4 квалификационный разряд – 9230 рублей;
- 5 квалификационный разряд – 9508 рубль;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 6 квалификационный разряд – 9794 рублей;
- 7 квалификационный разряд – 10088 рублей;

3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

- 4 квалификационный уровень – 10391 рубль;
- 4 квалификационный уровень – 10703 рубль.

2.4.2. По общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

- 1 квалификационный уровень – 8700 рублей;
- 2 квалификационный уровень – 8787 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

- 1 квалификационный уровень – 8961 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» – 9052 рубль;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория – 9141 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория – 9230 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» – 9320 рубль;

2 квалификационный уровень – 9052 рубль;

3 квалификационный уровень – 9320 рубль;

4 квалификационный уровень – 9409 рублей;

5 квалификационный уровень – 9499 рубль;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень – 9230 рублей;

2 квалификационный уровень – 9323 рубль;

3 квалификационный уровень – 9416 рубль;

4 квалификационный уровень – 9508 рубль;

5 квалификационный уровень – 9600 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень – 10703 рубль;

2 квалификационный уровень – 10810 рубль;

3 квалификационный уровень – 10917 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям работников учреждения, на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: – 8961 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень – 10391 рубль;

2 квалификационный уровень – 10495 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый – 15528 рубль;

2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог – 16771 рубль;

3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог- психолог; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования – 16926 рублей;

4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; – 17081 рублей;

учитель- дефектолог; учитель- логопед (логопед)

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1 квалификационный уровень | – 13240 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | – 14564 рубля; |
| 3 квалификационный уровень | – 15226 рублей. |

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

- | | |
|--|-----------------|
| ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик | – 9230 рублей; |
| старший специалист, старший специалист по закупкам | – 9323 рубля; |
| ведущий специалист | – 9508 рубля; |
| главный специалист | – 9600 рублей; |
| заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор, | – 14003 рубля; |
| советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | – 16926 рублей; |
| начальник отдела, руководитель структурного подразделения | – 14564 рубля. |

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год), выполняемых в счет должностного оклада.

2.9. Преподавательская работа преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от

должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников школы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении 3 к настоящему Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам школы в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении дополнительных видов работ производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за осуществление дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:
 - за выполнение функции классного руководителя;
 - за проверку письменных работ;
 - за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и др.);
 - за руководство методическими объединениями;
 - за увеличение объема работ работника – вариативная часть внеурочной деятельности (ФГОС);
 - за увеличение объема работ работника – обучение на дому (часы);

за другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты (сумма премии зависит от уровня сложности работ и рассматривается комиссией);

Рекомендованные размеры компенсационных выплат за дополнительные виды работ (за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры, за руководство методическими объединениями) утверждаются приказом управления образования.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Феде

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам школы за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек (рекомендуемый размер выплаты устанавливается приказом управления образования);

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам (приложение 6 к настоящему Положению), работающим в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, расположенной в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае, если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и(или) его заместитель, педагогический работник осуществляют свою деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата на условиях, пропорционально установленной им ставке, нагрузке(педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в

учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками школы с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

в соответствии с планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

в соответствии с локальными нормативными актами школы – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса,

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

3.10.1. Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам школы, выполняющим функции классного руководителя, из бюджета Краснодарского края.

Размер компенсационной выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

Компенсационная выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух компенсационных выплат одному педагогическому работнику.

Компенсационная выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

3.10.2. Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, выполняющим функции классного руководителя, из средств федерального бюджета.

Размер компенсационной выплаты за выполнение функции классного руководителя составляет 10000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования».

Денежное вознаграждение в размере 10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Выплата денежного вознаграждения в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Краснодарского края, снижение размера которой не допускается.

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

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического

работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам (свыше 3 дней).

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

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

3.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников школы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад(должностной оклад), ставку заработной платы.

3.14. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

За педагогическим работником, участвующим в проведении единого государственной итоговой аттестации в рабочее время, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата на время исполнения им указанных обязанностей.

Размер компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в размере 560 рублей в день (без учета размера отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве. Компенсация выплачивается пропорционально количеству фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении единого государственного экзамена

3.15. Денежное вознаграждение в размере 5000рублей ежемесячно выплачивается советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. В случае, если советник директора осуществляет

свои функции в двух общеобразовательных организациях, выплата денежного вознаграждения осуществляется в одной общеобразовательной организации по выбору советника на основании личного заявления и справки, подтверждающей отсутствие выплаты по другому месту работы. Денежное вознаграждение выплачивается вне зависимости от установленного ему объема выполняемой работы по занимаемой должности советника директора. Источником выплаты являются средства федерального бюджета.

Перечень выплат компенсационного характера с указанием размера изложен в Приложении № 9.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта школы.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которые устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, соответствующих сфере работы учреждения, с учетом приложений 3 и 4 к настоящему Положению для педагогических работников и руководителей, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях соответствующей сферы.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам учреждения:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам школы за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника школы, с даты принятия решения о награждении, присвоении.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника школы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая наставничество. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Целью установления персонального повышающего коэффициента является:

повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам школы решает следующие задачи:

- поддержку работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- мотивацию работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышение качества результатов работы сотрудников;

- поощрение за выполненную работу

Период, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент, его размер, определяются комиссией по стимулированию работников.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

- директором школы в отношении заместителей директора и учебно-вспомогательного персонала;
- по представлению заместителей директора, в отношении работников, курируемых ими в рамках своего функционала.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться учителям, при делении классов на группы при обучении по отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, профильные и элективные курсы).

Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения профсоюзного комитета. Директор может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач школы, определенных в Уставе.

Персональный повышающий коэффициент вводится приказом директора школы. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам школы могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе)
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации.

Выплаты по персональным повышающим коэффициентам осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат. Расчет персонального повышающего коэффициента производится на основании представленного администрацией анализа деятельности работника за предыдущий год в соответствии с критериями, установленными в приложении № 12.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0. Перечень всех повышающих коэффициентов определен в приложении № 12.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников школы составляют:

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю по физической культуре;

1000 рублей – педагогу - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников учреждения, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников школы более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника школы, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам школы вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных организаций – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно при условии непрерывной работы в текущем году в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.8.4. Может осуществляться единовременное премирование по итогам

работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в зависимости от размера и при наличии стимулирующего фонда учреждения и сложившейся экономии фонда заработной платы. Размер стимулирующей части фонда оплаты учреждения делится в процентном отношении между педагогическими

и прочими работниками (администрация, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал). Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников школы.

4.6.1. Для установления и распределения стимулирующих выплат в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского создана Комиссия. Состав комиссии из 5 человек избирается на заседании общего собрания работников школы большинством голосов. В состав Комиссии могут входить представители администрации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, председатель профсоюзной организации, члены Совета школы. Работу Комиссии возглавляет Председатель комиссии, он организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, по итогам работы за учебный год, полугодие, четверть, месяц. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.6.2. Выплаты по результатам труда учителя (РТУ) производятся на основании листа самооценки (Приложение 14) и предоставления портфолио учителя. Основанием для определения суммы выплат из стимулирующего фонда является результативность труда учителя (РТУ) – качество труда учителя, установленное на основе индивидуальных достижений обучающихся (ИДО), в формировании которых учителем внесен личный вклад. Для оценки каждого показателя РТУ вводится балльная система от «0» до «10» в соответствии с оценкой качества ИДО. Каждый учитель заполняет оценочный лист РТУ и фиксирует общую сумму баллов в соответствии с утвержденными критериями и показателями, подсчитанными им лично. Прочему персоналу также предусмотрена стимулирующая выплата, по результатам деятельности, отраженным в оценочных листах. Выплата может назначаться разово и на постоянной основе (по итогам первого/второго полугодия) в течение следующего полугодия.

4.6.3. Работники учреждения самостоятельно заполняют оценочный лист за отчетный период и предоставляют заполненные оценочные листы заместителю директора. Заместитель директора (для административно-хозяйственных работников-заместитель директора по АХЧ) представляет в комиссию по установлению и распределению стимулирующих выплат заполненные работниками оценочные листы и материалы, подтверждающие результаты. Комиссия проверяет объективность заполнения оценочного листа в соответствии с данными мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя за четверть, полугодие, год по утвержденным критериям и показателям, рассматривает возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов.

4.6.4. Для определения стоимости одного балла суммируется количество баллов, полученных каждым учителем, (общая сумма баллов) и определяется стоимость одного балла путем ее деления на сумму, выраженную в рублевом эквиваленте, направленную на стимулирующую выплату по результатам РТУ. Сумма стимулирующей выплаты каждому работнику определяется произведением стоимости одного балла на общее количество набранных баллов каждого работника.

Определяется рейтинг каждого члена коллектива в соответствии с его суммой баллов. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого учителя по результатам заполнения листов самооценки выплачивается по итогам месяца, четверти, полугодия, года при наличии стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда.

4.6.5. Стоимость балла администрации и других работников неравнозначна.

4.6.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколом. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Комиссии, ФИО, должность и сумма баллов каждого участвующего в оценке работника, итоговое количество набранных баллов по каждому работнику и в целом по учреждению. Также указываются денежный вес каждого балла и сумма стимулирующей выплаты в абсолютном значении. Протокол подписывается председателем и членами комиссии. Срок хранения протоколов – 3 года. Протоколы оформляет секретарь Комиссии. Протоколы хранятся у директора. В течение двух рабочих дней с момента заседания Комиссии специалист по кадрам знакомит каждого работника с итоговым количеством баллов в оценочном листе, выставленных Комиссией, в котором работник ставит дату и подпись.

4.6.7. Работники школы с момента знакомства с протоколом и итоговым оценочным листом в течение одного дня вправе подать директору обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами. Председатель комиссии инициирует заседание комиссии с целью рассмотреть заявление работника об оценке его деятельности. В течение 3-х дней Комиссия обязана дать ответ по результатам проверки и принять меры для устранения нарушения норм Положения или технической ошибки. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку директору школы и запрашивать дополнительную информацию от директора школы в пределах своей компетенции.

4.6.8. При отсутствии заполненного работником оценочного листа критериев и показателей эффективности работы, стимулирующие выплаты не производятся.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников школы, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя школы;

остальных работников школы, занятых в структурных подразделениях, – на

основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников школы могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.10.1. Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского в размере 3000 рублей являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в учреждении, по должности или профессии, указанной в приложении 7 к настоящему Положению;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в приложении 7 к настоящему Положению на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Выплата доплата производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

4.10.2 Условиями осуществления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в размере 5750 рублей (далее - ежегодная выплата) являются:

осуществление трудовой деятельности на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года включительно, по основному месту работы;

занятие штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского.

Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная выплата производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.10.3. Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, указанным в приложении 8 к настоящему Положению, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

4.10.3.1. Условием установления доплаты является осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой специалист) трудовой деятельности в МБОУ СОШ № 24, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования.

4.10.3.2. Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дату трудоустройства молодого специалиста.

4.10.3.3. Исчисление возраста молодого специалиста осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого специалиста (документа его заменяющего).

4.10.3.4. Выплата (доплата) устанавливается молодому специалисту с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата (доплата) молодому специалисту осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) молодому специалисту производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между учреждением и молодым специалистом выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам,

в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому специалисту не осуществляется. Выплата (доплата) молодому специалисту возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым специалистом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого специалиста из другой муниципальной образовательной организации муниципального образования город Новороссийск в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского. Муниципальная организация, с которой молодой специалист прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому специалисту справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому специалисту, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, с которой молодой специалист заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим пунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых специалистов на бумажном носителе.

4.10.3.5. Выплаты доплат молодым специалистам, поступившим на работу в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня поступления, в размере 3000 рублей в течении трех лет из краевого бюджета.

4.10.3.6. Условиями осуществления ежемесячной дополнительной выплаты учителям и отдельным педагогическим работникам в размере 10000рублей являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в учреждении, по должности учителя, педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, преподавателя основ безопасности и защиты Родины, педагога дополнительного образования;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в приложении 7 к настоящему Положению на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Выплата доплата производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

4.10.3.7. Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам школы.

4.10.3.8. Споры, возникающие между молодыми специалистами и учреждением, расположенным на территории муниципального образования город Новороссийск, решаются ими с участием первичной профсоюзной организации путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов с соблюдением положений Общих требований. При недостижении согласия споры решаются в судебном порядке.

Перечень выплат стимулирующего характера с указанием размера изложен в приложении № 10.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения (Приложение 13).

5.2.3. Порядок отнесения учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются локальными актами управления образования.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников школы (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1

до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования.

5.5. По решению управления образования руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий на оказание услуг (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются локальными актами управления образования.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в школе.

Оплата труда руководителя школы и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем школы, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю школы по решению управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности школы в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными положением об оплате труда руководителей.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника школы приказом управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя школы, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образования о возложении временного исполнения обязанностей руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение таких обязанностей без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником школы с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2

настоящего раздела, для учреждения.

В случае исполнения обязанностей заместителем руководителя доплата за исполнение обязанностей руководителя не назначается.

6. Материальная помощь

Из собственных средств учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом управления образования;

работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- 6.1. в целях социальной поддержки (лечение) – до 5000 руб.;
- 6.2. в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 5000 руб.;
- 6.3. при несчастных случаях, смерти близких родственников - 3000 руб.;
- 6.4. при вступлении в брак, рождении ребёнка - до 3000 руб.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов учреждения.

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников школы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником школы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику школы по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 24 выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 24 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке.

Расчетные листы бухгалтерия учреждения выдает работникам персонально перед выдачей заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7.3. Управлением образования может быть предоставлено учреждению право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников учреждения, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

7.4. В пределах объема средств на оплату труда работников школы руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения, согласовывается начальником управления образования.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям школы, сформированных в соответствии с его уставом.

В штатном расписании указываются должности работников школы, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, трудоустроенным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образованием.

7.6. Учебный план разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа).

7.7. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной в приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

7.9. В соответствии с ФЗ РФ от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского самостоятельно в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, финансовой и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением и Уставом учреждения.

7.10. Формы организации образовательного процесса, чередование учебной нагрузки и внеурочной деятельности в рамках реализации программы МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского определяет самостоятельно.

8. Заключительные положения.

8.1. Отдельные пункты Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

8.2. Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Приложение 1

к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников

МБОУ СОШ № 24

имени генерала Н.Н.Раевского

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам
МБОУ СОШ № 24

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам школы.

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, при дистанционном обучении детей-инвалидов на дому как по основному месту работы, так и по совместительству, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное нормативно-правовыми актами общеобразовательной организации.

1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных

учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников школы, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного год.

Приложение 2

к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

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

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

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 1 к настоящему Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников школы оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника школы.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника школы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника школы для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов школы и организаций, привлекаемых для педагогической работы в школе, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются школой самостоятельно.

Приложение 3

к Положению об оплате труда
работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности и защиты Родины, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, педагоги-библиотекари, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-	Руководители, их заместители, заведующие: секторами,

1	2
методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 4

к Положению об оплате
труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам
муниципальных образовательных организаций
в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени
обучения в учреждениях высшего
и среднего профессионального образования и службы
в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (далее – МОО) в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МОО в стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МОО в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную

аккредитацию.

4. В стаж работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась работа.

Приложение 5

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образовательных организациях муниципального образования город Новороссийск

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в государственных образовательных организациях и государственных учреждениях образования Краснодарского края (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	Педагогическим работникам МОО за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов

Приложение 6

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников организаций отрасли образования, расположенных в сельской местности, в поселках городского типа, которым устанавливается выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 2500 руб. к окладам (должностным окладам).

1. Педагогические работники: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования включая старшего, музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического физвоспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, мастер производственного обучения.

2. Другие категории специалистов: главный специалист, ведущий специалист, бухгалтер, экономист, техник, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, программист, врачи всех наименований, медсестры всех наименований, библиотекарь.

Приложение 7

к Положению об
оплате труда работников

МБОУ СОШ № 24

имени генерала Н.Н.Раевского

ПЕРЕЧЕНЬ

отдельных должностей и профессий отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, которым осуществляется доплата в размере 3 000 рублей в месяц

1. Учителя
2. Другие педагогические работники (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, воспитатель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший воспитатель).
2. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, помощник воспитателя).
3. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).
4. Обслуживающий персонал (дворник, рабочий зелёного хозяйства, уборщик служебных помещений, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Приложение 8

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в муниципальные образовательные организации муниципального образования город Новороссийск по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, которым осуществляется ежемесячная доплата

Воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.

Приложение № 9

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

**Перечень компенсационных выплат работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала
Н.Н.Раевского**

	Вид выплат за определенный вид выплат	Категория работников	Размер выплаты
1.	За совмещение профессий	Все работники	с учетом объема выполняемой работы (согласно вакантных мест)
2.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все работники	с учетом объема выполняемой работы до 20000,00рублей педагогические работники(расчет з/п за замещение отражено в приложение 2 пункт 1)
3.	За расширение зон обслуживания	Все работники	до 10000,00 рублей
4.	Специалистам за работу в сельской местности	Согласно Приложения №6	2500,00рублей за ставку(18часов)
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Все работники	двойная дневная ставка
6.	За сверхурочную работу	Все работники	первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера
7	За выполнение работ различной квалификации	Все работники, в соответствии со статьей 150ТК	до 10000,00рублей
8	За специфику работы	Все работники	до 10000,00рублей
9	За увеличение объема работ при превышении списочной наполняемости классов по состоянию на 1января (за учебные часы и часы внеурочной деятельности, без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях, а также экстернов)- свыше 26 человек	Педагогические работники	7,36 рублей - стоимость одного ребенка за час обучения (40чел.-26чел.=14чел. X 7,36рублей X 1 час =103,04рубля)
10	За осуществление дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, непосредственно связанных с	Педагогические работники	

	образовательной деятельностью:	
10.1	- За выполнение функций классного руководителя	4000,00рублей - за счет средств краевого бюджета 5000,00рублей - за счет средств федерального бюджета
10.2	- За проверку письменных работ в зависимости от преподаваемого предмета: Начальные классы Математика, русский язык и литература Иностранный язык Химия, физика, биология, информатика, история, общество, география	20% от оклада 15% от оклада 7% от оклада 5% от оклада
10.3	- За заведование кабинетами инфраструктуры: Заведование кабинетами химии, физики, обж, технологии, информатики, спортивного зала, лингафонного кабинета, заведование музеем(зарегистрированном в установленном порядке), заведование библиотекой Заведование прочими кабинетами	1000,00рублей 500,00рублей
10.4	- За руководство МО	1000,00рублей
10.5	- За тьюторство	2000,00рублей
10.6	- За организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности	До 10000,00рублей
10.7	- За подготовку роликов, фотоматериалов в целях формирования положительного имиджа и информирования родительской общественности	До 10000,00рублей
10.8	- за консультации и дополнительные занятия с отстающими и одаренными детьми	До 10000,00рублей
10.9	- за реализацию патриотического направления в обучении и воспитании учащихся	До 10000,00рублей
10.10	- за составление расписания	До 10000,00рублей
10.11	- за сотрудничество с ВУЗами и методическими службами города и района	До 5000,00рублей

10.12	- за разработку новых положений	До 5000,00рублей
10.13	- за работу по наставничеству	До 5000,00рублей
10.14	- за организацию и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования	До 5000,00рублей
10.15	- за выполнение оформительской работы в школе, за создание и выпуск школьной газеты	До 5000,00рублей
10.16	- за организацию работы школьного сайта, за работу с интернет ресурсами	До 20000,00рублей
10.17	- за создание и обработку электронных баз данных	До 10000,00рублей
10.18	- за организацию медосмотра работников, за контроль оформления и сохранности личных медицинских книжек, за работу с архивом, за организацию воинского учета сотрудников школы	До 20000,00рублей
10.19	- за разъездной характер работы, связанный с исполнением служебных обязанностей	До 5000,00рублей
10.20	- за работу с сайтом www.bus.gov.ru , за работу в постоянно действующей комиссии.	До 15000,00рублей
10.21	- за работу с КСЗН, ПФР, статистикой, ЦСЗН, банком, ФСС(оформление отчетов и документации)	До 10000,00рублей
10.22	- за ведение претензионной работы	До 10000,00рублей
10.23	- за погрузочно-разгрузочные работы и складирование материальных ценностей, покос травы	До 10000,00рублей
10.24	- за выполнение работ по благоустройству школы	До 10000,00рублей
10.25	- за озеленение школьного участка, проведение работ по обрезке зеленых насаждений	До 10000,00рублей
10.26	советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5000,00рублей, независимо от объема выполняемой работы.

Приложение 10

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

**Перечень постоянных стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №24 имени
генерала Н.Н.Раевского**
из стимулирующей части ФОТ(в пределах тарификационного периода)

	Вид выплат за определенный вид выплат	Категория работников	Размер выплаты
1.	За выслугу лет	Все работники	от 1 года до 3 лет – 5% от оклада от 3 до 10 лет – 10% от оклада; от 10 до 20 лет – 15% от оклада свыше 20лет – 20% от оклада
2.	За квалификационную категорию	Педагогические работники	0,15- при наличии первой квалификационной категории 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории
3.	Выплата молодым специалистам	Педагогические работники	3000рублей – при установлении в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5ставки пропорционально объему педагогической нагрузки; установление нагрузки более 1ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты.
4.	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений (губернаторская доплата)	Категории работников муниципальных образовательных учреждений согласно Приложения № 1 к приказу департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г № 299	Учителям, ведущим учебные часы и отдельным категориям педагогических работников –из расчета 3000,00рублей за ставку, Прочим педагогическим работникам – из расчета 3000,00 за ставку. Младшему обслуживающему персоналу – из расчета 3000,00 рублей за ставку Если нагрузка менее ставки, то выплата устанавливается пропорционально занимаемой ставки. Установление нагрузки более 1ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты
5	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Зам.директора по ВР, учителя физкультуры; Педагог-психолог, социальный педагог	2000 рублей за ставку(если нагрузка ниже ставки пропорционально) 1000 рублей за ставку(если нагрузка ниже ставки пропорционально)

6.	Стимулирующая выплата за наличие почётного звания	Педагогические работники	0,20- за ученую степень кандидата наук 0,10 - за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» 0,30- за ученую степень доктора наук
7	Персональный повышающий коэффициент к окладу(согласно приложения № 12)	Административно-управленческий, учителя, прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	до 3,00 к окладу, ставке заработной платы.
8	За интенсивность и высокие результаты работы	Все работники	до 25000,00рублей
9	Ежемесячная дополнительная выплата учителям и отдельным педагогическим работникам	Учителя, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель ОБЗР, педагог дополнительного образования	Учителям, ведущим учебные часы и педагогическим работникам – из расчета 10000,00рублей за ставку, Если нагрузка менее ставки, то выплата устанавливается пропорционально занимаемой ставке. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты

Приложение 11
к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

**Условия установления выплат стимулирующего характера и премирования работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского**

№ п.п.	Виды премирования	Размер выплаты
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	<p>За высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за высокие показатели успеваемости на уровне муниципального образования по результатам аттестации(в том числе по результатам муниципальных экзаменов и других форм независимой оценки качества образования) (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) 10000рублей - за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в формате ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ) 15000рублей - за высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной и воспитательной работы 15000рублей - за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) - муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> призер 1000рублей победитель 2000рублей - краевой уровень: <ul style="list-style-type: none"> призер 3000рублей победитель 5000рублей - федеральный уровень: <ul style="list-style-type: none"> участник 2000рублей призер 5000рублей победитель 10000рублей - за проведение на высоком уровне мероприятий по профилактике вредных привычек (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудовых затрат при его подготовке). до 3000рублей - за высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях (в зависимости от уровня проведённых мероприятий и количества вовлечённых в них школьников) до 3000рублей 	
1.2.	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок	10000рублей
1.3.	За выполнение особо важных или срочных работ (по итогам выполнения особо важных и срочных работ)	до 10000рублей

2.2. 2.3. 2.4. 2.5. 2.6.	<p>потребляемых ресурсов - за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</p> <p>За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы</p> <p>За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации</p> <p>За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности</p> <p>Участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий</p>	<p>до 5000рублей</p> <p>до 10000рублей</p> <p>до 10000рублей</p> <p>до 10000рублей</p> <p>до 5000рублей</p> <p>до 5000рублей</p>
3.	<p>За качество выполняемых работ(сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)</p>	
	<p>- При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации</p> <p>- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации</p> <p>- за качественную организацию общественных органов, участвующих в управлении школы(методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительский комитет)</p> <p>- за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества для передачи и распространения профессионального опыта среди педагогического сообщества(сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)</p> <p>в начальном звене</p> <p>в среднем и старшем звене</p> <p>ФГОС</p> <p>- за повышение качества результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>- за качественное проведение военных сборов, рейдов</p> <p>- за качественное проведение практических занятий и тренировку обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях</p> <p>- за качественную и оперативную работу по подготовке документации для проведения закупочной процедуры</p> <p>- за качественное предоставление отчетности и отсутствие замечаний</p> <p>- за качественное ведение документации и делопроизводства</p> <p>- за качественную уборку помещений</p> <p>- качественное ведение документации (заполнение журналов, ведение личных дел)</p> <p>- за качественное и своевременное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками</p>	<p>до 5 окладов</p> <p>до 5000рублей</p> <p>до 2000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 2000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 10000рублей</p> <p>до 10000рублей</p> <p>до 10000рублей</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - за качественную работу с разнообразными цифровыми программами (Контур-Диалок, АС-смета, УРМ, электронный бюджет, WEB-консолидация) - за качественное проведение библиотечных уроков - качество дежурства в здании, в столовой, во время мероприятий - за качественную организацию и проведение предметных недель - за проведение и качественную организацию школьных мероприятий - за качественное обслуживание электронного оборудования - за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - за качественное обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях образовательной организации - за качественный и своевременный ремонт компьютерного оборудования - за осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий и помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности - за качественное оформление документации, ведение журналов по ОТ - за качественную подготовку инструктажей, рекомендаций, обновление информации на стендах, своевременное обеспечение необходимыми материалами 	<p>до 10000рублей</p> <p>До 5000рублей</p> <p>До 5000рублей</p> <p>До 5000рублей</p>
4	<p>Премия к отраслевому профессиональному празднику(может быть выплачена всем работникам, в зависимости от занимаемой должности)- ко Дню учителя, при условии непрерывной работы в МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского в текущем году не менее 6 месяцев</p>	<p>До 5000,00рублей</p>

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Приложение № 12

к Положению об
оплате труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

**ПЕРСОНАЛЬНЫЙ
ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
работникам к окладу (должностному окладу)**

№ п\п	Должност ть	Содержание критерия оценки	баллы		Персона льный повыша ющий коэффи цие нт (от – до)
			ест ь	отсу тств ует	
1.	Заместите ли директора по УВР, НМР, ВР, ИТ	-уровень профессиональной подготовленности;	1	0	0,3 – 3,0
		-сложность и важность выполняемой работы;	1	0	
		-степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	1	0	
		-работа в общественных органах, участвующих в управлении школой (Научно-методический совет, Совет учащихся и другие);	1	0	
		-своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	1	0	
2.	Зам ест ите ль дир ект ора по АХ Ч, зав еду ющ ий биб лио тек ой	-уровень профессиональной подготовленности;	1	0	0,2-3,0
		-сложность и важность выполняемой работы;	1	0	
		- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	1	0	
		-своевременная проверка измерительных приборов учета потребления коммунальных ресурсов, замена (ремонт, поверка) при необходимости, своевременное снятие показаний приборов учета потребления коммунальных ресурсов;	1	0	
		-обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебно- воспитательного процесса	1	0	

3	Педагог-психолог, социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> -уровень профессиональной подготовленности; - сложность и важность выполняемой работы; - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; -осуществление мониторинговых социально-психологических мероприятий; - использование современных коррекционно-развивающих технологий и методик, в т.ч. методик активного социально-психологического сопровождения (проведение индивидуальных и групповых развивающих, коррекционных занятий и т.д.) 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	0,5-3,0
5	Старший вожатый, вожатый, педагог дополнит ельного образования, Педагог-организатор ,Советник директор а по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	<ul style="list-style-type: none"> -уровень профессиональной подготовленности; -сложность и важность выполняемой работы; - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; -участие в конкурсах, offline-семинарах, конференциях, -образовательных фестивалях и проектах; - содействие и участие в общешкольных, городских и краевых мероприятиях 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	0,5-3,0
7	Преподаватель-организатор ОБЖ	<ul style="list-style-type: none"> -уровень профессиональной подготовленности; - сложность и важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; -эффективная работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности; -профессиональная экспертная деятельность 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	0,5-3,0
8	Учитель-дефектолог	<ul style="list-style-type: none"> -уровень профессиональной подготовленности; -сложность и важность и выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	0,5-3,0

		поставленных задач; - эффективная работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности;	1	0	
		-использование современных образовательных технологий (в том числе здоровьесберегающих)	1	0	
9	Библиотекарь	-уровень профессиональной подготовленности;	1	0	0,5-3,0
		-сложность и важность выполняемой работы;	1	0	
		- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	1	0	
		- обеспечение обучающихся информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом;	1	0	
		-внедрение информационных технологий в работу библиотеки	1	0	
10	Секретарь учебной части, делопроизводитель, специалист по кадрам, лаборант, Специалист по охране труда	-уровень профессиональной подготовленности;	1	0	0,5-3,0
		- сложность важность выполняемой работы;	1	0	
		-степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	1	0	
		-качество и оперативность выполнения должностных обязанностей;	1	0	
		-ведение и своевременное оформление документации, установленной локальными актами школы	1	0	
11	Контрактный управляющий, экономист	-уровень профессиональной подготовленности;	1	0	0,5-3,0
		- сложность и важность выполняемой работы;	1	0	
		- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	1	0	
		-своевременная сдача отчетности;	1	0	
		-качество и оперативность выполнения должностных обязанностей	1	0	

14	Программист	<ul style="list-style-type: none"> -уровень профессиональной подготовленности; - сложность и важность выполняемой работы; - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. - использование ИКТ в полном объеме; - качество и оперативность выполнения должностных обязанностей 	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	0,5-3,0
16	Ассистент(помощник)по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями и здоровья	<ul style="list-style-type: none"> - уровень профессиональной подготовленности; - сложность и важность выполняемой работы; - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. - наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций - эффективная социально-психологическая адаптация обучающихся 	1 1 1 0 1	0 1 1 1 0	0,5-3,0
17	Уборщик служебных помещений. Дворник. Уборщик территории	<ul style="list-style-type: none"> - сложность и важность выполняемой работы; - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. -качество и оперативность выполнения должностных обязанностей -санитарно-техническое состояние рабочего места (участка работы) в соответствии с требованиями СанПиН - сохранность оборудования и инвентаря 	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	0,5-3,0
20	Курьер	<ul style="list-style-type: none"> - сложность и важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. - качество и оперативность выполнения должностных обязанностей -исполнительская дисциплина - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка 	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	0,5-3,0
22	Электрик	<ul style="list-style-type: none"> - сложность и важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. - качество и оперативность выполнения должностных обязанностей -исполнительская дисциплина согласно охраны труда и 	1 1 1 1	0 0 0 0	0,5-3,0

		техники безопасности, -соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	1	0	
23	Учитель	- при делении класса на группы(иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, профильные и элективные курсы)	-	-	0,5-3,0
% от возможной суммы баллов		Количество баллов	ППК		
100		5	3		
80 и более		4	2,4		
60 и более		3	1,8		
40 и более		2	1,2		
20 и более		1 и ниже	0,6		

Размер персонального повышающего коэффициента конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.

Методика расчета персонального повышающего коэффициента:

- 1) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет коэффициента за предыдущий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника;
- 2) размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Приложение 13
к Положению об отраслевой системе оплаты
труда работников
МБОУ СОШ № 24
имени генерала Н.Н.Раевского

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей муниципальных организаций и прочих
муниципальных учреждений отрасли «Образования» муниципального образования
город Новороссийск

№ п/п	Муниципальные образовательные организации, прочие муниципальные учреждения, группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
Руководители муниципальных общеобразовательных организации города Новороссийска, минимальный оклад 37040,00 рублей		
1	Учреждение I группы по оплате труда руководителей	1,9
2	Учреждение II группы по оплате труда руководителей	1,7
3	Учреждение III группы по оплате труда руководителей	1,6
4	Учреждение IV группы по оплате труда руководителей	1,5
5	Учреждение V группы по оплате труда руководителей	1,35

Таблица №1

оценки критериев результативности труда учителя МБОУ СОШ № 24 для распределения стимулирующей доплаты по итогам работы за 2024год

Учитель _____

(указывается по какому предмету, фамилия, инициалы)

№ п/п	Наименование показателя	Уровень качества	Баллы	Подтверждение	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Успешное прохождение выпускниками ГИА	<p>Все обучающиеся успешно прошли ГИА в основной период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык /математика ОГЭ - русский язык/математика ЕГЭ - остальные предметы ЕГЭ - для всех предметов за каждого обучающегося набравшего более 70 б <p>математика база «отл.» (средний балл 4,4)</p>	<p>8</p> <p>8</p> <p>5</p> <p>+1</p> <p>+3</p>	Протокол экзамена			
2.	Выбор предметов для прохождения государственной итоговой аттестации (учебные предметы по выбору)	<ul style="list-style-type: none"> - 50% и более обучающихся выбрали учебный предмет для прохождения ГИА (гео/общество) - от 20 до 50% - до 20% 	<p>5 (за каждый класс)</p> <p>2</p> <p>1</p>	Справка зам.директора по УВР			
3.	Проведение педагогом занятий (дополнительные услуги)	<ul style="list-style-type: none"> - Проводятся платные занятия (охват 70% и более) - охват 50-69% 	<p>10</p> <p>5</p>	Справка ответственного за платные услуги, журнал, ведомости и посещения.			
4.	Качество общеобразовательной подготовки обучающихся 2	<ul style="list-style-type: none"> - свыше 51% - от 25 до 50% - от 15 до 24% - менее 15% 	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>				

	– 11-х классов (доля обучающихся, имеющих отметки «хорошо» и «отлично»)						
5.	Анализ абсолютной успеваемости (в сравнении с предыдущим учебным периодом)	Ниже – Прежний - Выше -	0 1 2				
6.	Динамика КО учащихся класса (с учётом реальных возможностей класса) (в сравнении с предыдущим учебным периодом)	Ниже – прежний – выше –	0 1 2				
7.	Проведение и проверка пробных тренировочных мероприятий	- школьный уровень	3 за класс	Приказ ОО			
8.	Организация и проведение ВПР: КО и объективность (соотношение % соответствия отметок)	- от 50 до 100% - от 30 до 49% - до 20%	3 1 0	Протокол ОО/ФИС ОКО			
9.	Взаимодействие учителя-предметника с родителями обучающихся	- выход на родительские собрания в качестве учителя-предметника - адресные встречи с родителями	5 1	Протокол собрания / встречи			
10	ВсОШ муниципальный уровень	Победители Призеры	5 3	Грамота, приказ			
11	ВсОШ региональный уровень (олимпиада им.Струве, им.Максвелла, им.Эйлера)	Победители Призеры	10 8	Грамота, приказ			
12	ВсОШ федеральный уровень	Победители Призеры Участник	15 10 5	Грамота, приказ			

13	Олимпиады (Кубановедение, Общероссийская олимпиада по ОПК, Кубанская олимпиада школьников и др.) Муниципальный уровень Региональный уровень	Победители Призеры	5 3				
14	Олимпиады (Кубановедение, Общероссийская олимпиада по ОПК, Кубанская олимпиада школьников и др.) Муниципальный уровень Региональный уровень	Победители Призеры	8 5				
15	НПК школьный уровень	Победители Призеры Лауреаты	3 2 1	Грамота, приказ			
16	НПК муниципальный	Победители Призеры	5 3	Грамота			
17	НПК региональный	Победители Призеры	8 5	Грамота			
18	НПК федеральный	Победители Призеры	10 8	Грамота			

19	Открытые уроки школьный уровень		3	Лист посещения урока зам.директора, рук. МО Приказ (организованное мероприятие)			
20	Открытые уроки муниципальный уровень		5	Справка МКУ ЦРО			
21	Распространение опыта профессиональной деятельности (выступления на семинарах, конференциях, ГМО и др.)	Муниципальный уровень	3	Справка МКУ ЦРО Сертификат			
Региональный уровень		5					
Федеральный уровень		8					
22	Печатные работы	Муниципальный уровень	3	Копия печатной работы, сертификат			
Региональный уровень		5					
Федеральный уровень		8					
Сеть Интернет		1					
23	Интеллектуальные и творческие конкурсы обучающихся Школьный уровень	Победители	3	Грамота, приказ			
Призеры		2					
24	Интеллектуальные и творческие конкурсы обучающихся Муниципальный уровень	Победители	5	Грамота, приказ			
Призеры		3					
25	Интеллектуальные конкурсы обучающихся Региональный	Победители	8	Грамота, приказ			
Призеры		5					

	уровень						
26	Интеллектуальные конкурсы обучающихся Всероссийский уровень	Победители Призеры	10 8	Грамота			
27	Профессиональные конкурсы педагогов Школьный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	4 3 2 1	Грамота, приказ			
28	Профессиональные конкурсы педагогов (очно) Муниципальный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	8 5 3 2	Грамота, приказ			
29	Профессиональные конкурсы педагогов (очно) Региональный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	10 8 5 3	Грамота, приказ			
30	Профессиональные конкурсы педагогов (очно) Федеральный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	15 10 8 5	Грамота, приказ			
31	Конкурс методических разработок Муниципальный уровень	Победитель Призер, лауреат Участник	5 3 1	Грамота, приказ			
32	Конкурс методических разработок Региональный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	8 5 3 2	Грамота, приказ			
33	Конкурс методических разработок Всероссийский	Победитель Призер Лауреат Участник	10 8 5 3	Грамота, приказ			

	уровень						
34	Интернет конкурсы и олимпиады для обучающихся	Победитель Призер	0,5	Грамота, диплом			
35	Интернет конкурсы и олимпиады для педагогов	Победитель Призер Лауреат	3 2 1	Грамота, диплом			
36	Олимпиады для педагогов (приказ министерства Просвещения РФ)	Победитель Призер Лауреат Участник	10 8 5 2	Приказ, грамота, скриншот, подтверждающий участие			
37	КПК Академии Минпросвещения		3	Удостоверение			
38	Разработка авторских программ, дидактических материалов рецензия ИРО КК Рецензия МКУ ЦРО, ВУЗа, СУЗа		5 3	Рецензия			
39	Экспертная деятельность (эксперт олимпиад, конкурсов, спортивных мероприятий и др.)	Школьный уровень Муниципальный уровень	1 2				
40	Наличие квалификационной категории	Первая Высшая	8 10	Приказ			
41	Наставничество над молодыми специалистами		3	Приказ			

42	Осуществление руководства МО	<p>1. Организация семинаров, круглых столов, квестов, ГМО муниципальный уровень 5 региональный уровень 8</p> <p>2. Научно-исследовательская и проектная деятельность Всероссийский уровень 3 Региональный уровень 2 Муниципальный уровень 1 (за 1 обучающегося)</p> <p>3. Профессиональные конкурсы, конкурсы методических разработок (за 1 педагога) Всероссийский уровень 3 Региональный уровень 2 Муниципальный уровень 1</p> <p>4. Трансляция опыта Всероссийский уровень 3 Региональный уровень 2 Муниципальный уровень 1 (за 1 педагога)</p> <p>5. Участие в профессиональных олимпиадах (за 1 педагога) 1</p> <p>6. Самообразование (КПК, пройденные самостоятельно) (за 1 педагога) 1</p> <p>7. Организация предметной недели Включенность всех членом МО. Качество мероприятий Охват обучающихся 1-3</p> <p>8. Организация олимпиад. Сдача отчетности 2</p>					
43	Своевременное и качественное ведение документации, в том числе н/л, состоящих на различных	<p>акт МБУ характеристика пакет документов ежемесячно (3 мес.)</p> <p>Своевременная сдача социального паспорта (2</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1 за мес.</p> <p>4</p>	<p>Мониторинг</p> <p>Справка</p> <p>Мониторинг</p>			

	формах профилактического учета	полугодие)					
44	Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений Ежемесячное обновление и пополнение информации	Организация своевременной профилактической работы с уч-ся (СП) Ведение личных дел н/л состоящих на различных видах учета	2 3	Выписка из СП мониторинг			
45	Организация занятости и контроль за посещением н/л, состоящих на различных формах профилактического учета	Кл.руководитель (шеф-наставник) организовал зачисление Руководитель кружка, секции	1б. за каждого обучающегося -1 не удержал +1 удержал	Журнал Справка-подтверждение			
46	Своевременная и правильная сдача документации, отчетов	1.Экскурсии (70% класса) 2.Участие в школьных мероприятиях (результативность) Городское Региональное 4.Портфолио класса	3 1-3 4 5 По результативности 1-3	Мониторинг, сценарий Фотоотчет, приказ со списком грамота			
47	Проведение и организация мероприятий по параллелям	Участие всей параллели	1-3	Справка подтверждение			
48	Эффективная работа с родителями (явка на родительские собрания 70%+1)	явка на родительские собрания 70%+1 Адресная работа с родителями (тетрадь связи с родителями)	1-3 1-3	Протокол родительского собрания, список родителей с подписями и копии			
49	Организация	своевременный сбор документации	2	Справка			

	питания учащихся	% питания более 70 Мл.школа	1-5 1	ответстве нного по питанию			
50	Участие класса и обучающихся в конкурсах, мероприятиях ородские конкурсы Краевые конкурсы Всероссийские конкурсы Международные конкурсы	Муниципальный этап Краевой этап Всероссийский этап Международный этап	Призер 2 Победитель 3 Призер 4 Победитель 5 Призер 5 Прбедитель 7 Призер 8 Победитель 10				
51	Индивидуальное участие обучающихся класса в конкурсах	Муниципальный этап Краевой этап Всероссийский этап Международный этап	Призер 2 Победитель 3 Призер 4 Победитель 5 Призер 5 Прбедитель 7 Призер 8 Победитель 10				
52	Занятость учащихся (заведенных через навигатор)	30-49% Свыше 50%	2 4	Справка зам.директора			
53	Дополнительная занятость учащихся (кружки, секции доп. образования)	50 % 70-90 %	2 4	Справка подтверждение			
54	Пушкинская карта	Своевременное оформление и посещение мероприятий	1-5				
55	Юнармия % в классе	50 %	4	Система навигатор			
	ИТОГО :						

Подпись преподавателя _____

Вывод(общий балл) _____

Комиссия в составе:

Председатель: _____ Баскакова Е.В.

Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.

_____ Санникова Ю.А.

_____ Кондратенко М.П.

_____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по воспитательной работе по итогам работы
за _____ **2024**года

Заместитель директора _____

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование критерия		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Качество управленческой деятельности						
1	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.) Имеются обоснованные замечания Полученные замечания своевременно устранены Отсутствие замечаний	0 2 3			
2	Результативность воспитательной работы школы и признание ее достижений на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	Победа педагогов в профессиональных конкурсах: «Классный руководитель года», «Учитель здоровья», «Урок нравственности» и т.д. (участие в подготовке педагогов) При условии участия в рецензировании материалов. участие в муниципалитете призер в муниципалитете победитель в муниципалитете участие в крае призер в крае	1 2 3 3 5			

		Выполнение плана воспитательных мероприятий района (по итогам рейтинга) Менее 50% 50-80% более 80% 100%	0 2 3 5			
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков. <i>Охват воспитанников в каникулярное время различного рода мероприятиями</i> 10-25% 25-40% 40-70% 70-100%	1 2 3 5			
		Освещение работы школы на сайте в соцсетях	3			
		Проведение общешкольных мероприятий	3			
		Разработка и наличие инновационных идей, программ, сценариев и т.д.	3			
		Наличие диагностических мониторинговых исследований	3			
3	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Наличие собственных печатных публикаций всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	3 2 1			

		Участие в конкурсах, смотрах, конференциях. всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	3 2 1			
4	Качество и результативность организации методической работы с классными руководителями.	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей. (количество посещенных мероприятий согласно Положения о ВШК) Контроль организован и эффективен	5			
		Участие в грантах, проектах, конкурсах, обеспечивающих финансовую поддержку	3			
		Участие классных руководителей в семинарах, конференциях и др. по направлениям деятельности (при участии в подготовке классных руководителей к выступлению). Достижения одного классного руководителя учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных классных руководителей суммируются. муниципальный уровень. региональный уровень; всероссийский уровень	3 5 8			
5	Качество и результативность работы органов ученического самоуправления	Сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков — 2 балла; детская и подростковая организация активно участвует в жизни школы, известна за её пределами — 1 балл.	0-3			

		<p>Эффективная организация дежурства по школе</p> <p>Организация дежурства в школе неэффективна</p> <p>Дежурство организовано. Полученные замечания по организации своевременно отработаны</p> <p>Дежурство хорошо организовано. Ведется его мониторинг.</p>	<p>0</p> <p>2</p> <p>3</p>			
6	<p>Качество и результативность работы по профилактике асоциального поведения</p>	<p>Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – охват дополнительным образованием. Доля обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции, организованные на базе школы:</p> <p>менее 50%</p> <p>50-80%</p> <p>более 80%</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>			
		<p>Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в ПДН, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися. Увеличилось количество воспитанников данному показателю.</p>	0			
		<p>Имели место случаи противоправных действий, данный показатель остался на прежнем уровне</p> <p>Произошло объективное снижение</p>	0	2		

		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий. В школе регулярно проводились рейды в семьи обучающихся. Информация, полученная в результате своевременно отрабатывалась. В сложных случаях родители вызывались на комиссию	3			
7	Общественная активность	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	2			
8	Подвоз учащихся	Качественная организация подвоза	3			
Физическое здоровье и уровень воспитанности						
1	Питание учащихся	Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (1-11 кл.) 50-60% 61-69%; 70% и выше	1 2 3			
Дополнительные функции						
1	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2 балла за 1 выполненное задание	2			
Итого			117			

Подпись преподавателя _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.

Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.

_____ Санникова Ю.А.

_____ Кондратенко М.П.

_____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе по итогам работы за _____ 2024года

Заместитель директора _____

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование критерия	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Качество результатов обучения учащихся					
1	Результаты учебной деятельности обучающихся по предметам	Административные, муниципальные, региональные срезы, независимое тестирование Средний балл по школе: Выше «3,5» До «3,5» (вкл.) От «3» до «2.8» Ниже «2.8»	3 2 1 0		
		Результативность ГИА-11 Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ от 60% и более от числа участвующих или от 40% до 59% от числа участвующих или от 20% до 39% от числа участвующих Получившие «2» (за каждого)	3 2 1 0		

		<p>Результативность ГИА-9 Качество знаний В+Д «4,50» 5 «4,00» 3 «3,50» 2 «3,00» 1 Получившие «2» (за каждого) 0</p>				
2	Результативность урочной и внеурочной деятельности по предметам	<p>Победа учащихся на предметных олимпиадах. (достижения одного учащегося и коллектива учитываются один раз по наивысшему показателю) Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются. международный 10 всероссийский уровень 8 региональный уровень 5 муниципальный уровень 3</p>				
Качество управленческой деятельности						
1	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	2			
		<p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.) Имеются обоснованные замечания 0 Полученные замечания своевременно устранены 1 Отсутствие замечаний 2</p>				
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	3			

		<p>Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности педагогических работников.</p> <p>(количество посещенных мероприятий согласно Положения о ВШК)</p>	2			
		<p>Качественный контроль работы учебных кабинетов в образовательном процессе (документация, оборудование, наглядные пособия, раздаточный материал)</p> <p>2 раза в год при наличии приказов и справок</p>	3			
		Качественная организация и контроль семейного образования	3			
2	Профессиональный достижения педагогов	<p>Победа педагогов в профессиональных конкурсах: «Учитель года» и т.д. (участие в подготовке педагогов) (участие в подготовке педагогов) <i>При условии участия в рецензировании материалов.</i></p> <p>участие в муниципалитете призер в муниципалитете победитель в муниципалитете участие в крае призер в крае</p>	<p>1 2 3 3 5</p>			

		<p>Участие педагогов на семинарах, конференциях, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности (<i>при участии в подготовке педагога к выступлению</i>).</p> <p><i>Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю.</i></p> <p><i>Достижения разных педагогов суммируются.</i></p> <p>участие в муниципалитете призер в муниципалитете победитель в муниципалитете участие в крае призер в крае</p>	<p>1 2 3 3 5</p>			
3	Результативность учебно-воспитательной работы школы и признание ее достижений на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	<p>Выполнение плана мероприятий района (по итогам рейтинга)</p> <p>Менее 50% 50-80% более 80% 100%</p>	<p>0 2 3 5</p>			
4	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	<p>Наличие собственных печатных публикаций</p> <p>всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень</p>	<p>3 2 1</p>			
		<p>Участие в конкурсах, смотрах, конференциях.</p> <p>всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень</p>	<p>5 3 1</p>			

5	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2 балла за 1 выполненное задание	2			
Итого			120			

Подпись преподавателя _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.

Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.

_____ Санникова Ю.А.

_____ Кондратенко М.П.

_____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога МБОУ СОШ № 24 по итогам работы

за _____ 2024года

Социальный педагог _____

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель критериев оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Профилактическая работа по несовершеннолетним, состоящим на различных видах учета	2			
		Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.	2			
		Грамотное планирование и проведение занятий с несовершеннолетними	2			
		Ответственный подход к исполнению поручений руководства.	2			
		Отсутствие жалоб и обращений родителей, учащихся, педагогов на работу социального педагога	2			
		Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	2			
		Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	2			
		Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	2			

		Разработка материала для классных мероприятий по темам(в течении года)	2			
		Ведение мониторинга папок несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета	2			
		Переход учащихся из СОП в норму	2			
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения (аттестация)	2			
		Подготовка и проведение методической учебы, мини-советов (в качестве организатора, выступающего)	2			
		Подготовка и участие в обучающих семинарах-практикумах (перечислить)	2			
3	Своевременное и качественное ведение документации.	Своевременная сдача планов, отчетов, анализов занятий, ведение журналов.	2			
		Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся охваченных различными видами контроля	2			
4	Профилактическая работа по самовольным уходам.	Отсутствие самовольных уходов.	1			
5	Участие в проведение педсоветов, консультаций, методических объединений и других мероприятий, проводимых в учреждении	Своевременная подготовка необходимой документации, требуемой информации к проведению педагогического совета и методического объединения (доклад, презентация, сообщение)	3			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Использование инновационных эффективных технологий в процессе	Проведение открытых занятий, мастер-классов, познавательно-развлекательных и календарно - тематических мероприятий (перечислить)	2			

	социальной реабилитации несовершеннолетних					
Выплата по итогам работы						
1	Участие конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.	Участие в указанных мероприятиях муниципального, краевого, межрегионального и всероссийского значения, участие в мероприятиях межрегионального и всероссийского уровня	3			
2	Участие в методической работе и инновационной деятельности.	Разработка учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. (перечислить).	2			
		Оформление и обновление информации на закреплённых стендах, в кабинетах.	1			
		Разработка сценариев, памяток, буклетов.	2			
3	Дополнительные баллы	Выполнение дополнительного объема работ по поручению директора	3			
Итого			49			

Подпись преподавателя _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда по итогам работы
за _____ **2024**года

Педагог _____

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель критериев оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечан ие
Выплата за качество выполняемых работ						
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее выполнение обязанностей.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.	2			
		Ответственный подход к исполнению поручений руководства.	1			
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения (аттестация)	1			
		Подготовка и проведение методической учебы, мини-советов (в качестве организатора, выступающего)	1			
		Разработка развивающих программ (в данный период времени)	1			
		Подготовка и участие в обучающих семинарах-практикумах (перечислить)	1			
3	Своевременное и качественное ведение служебной документации.	Своевременная сдача планов, отчетов, анализов занятий, ведение журнала учёта предоставления услуг.	2			
4	Профилактическая работа по самовольным уходам.	Отсутствие самовольных уходов.	1			
5	Участие в проведении	Своевременная подготовка необходимой документации, требуемой				

	педсоветов, консультаций, методических объединений и других мероприятий, проводимых в учреждении	информации к проведению педагогического совета и методического объединения (доклад, презентация, сообщение)	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Использование инновационных эффективных технологий в процессе социальной	Проведение открытых занятий, мастер-классов, познавательно-развлекательных и календарно - тематических мероприятий (перечислить)	3			
Выплата по итогам работы						
1	Участие в конкурсах Профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.	Участие в указанных мероприятиях муниципального, краевого, межрегионального и всероссийского значения. участие в мероприятиях межрегионального и всероссийского уровня участие в мероприятиях краевого уровня участие в мероприятиях муниципального уровня	5 3 2			
2	Участие в методической работе и инновационной деятельности.	Разработка учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. (перечислить).	2			
		Оформление и обновление информации на закреплённых стендах, в кабинетах, комнатах (перечислить).	1			
		Разработка сценариев, памяток, буклетов (перечислить).	1			
3	Дополнительные баллы	Выполнение дополнительного объема работ по поручению директора	1			
Итого			30			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности по итогам работы за _____ 2024года

Преподаватель-организатор _____

Ф.И.О.

N п/ п	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии выполнения	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное представление установленной отчетности	Нет никаких нарушений	2			
		Имеются однократные несущественные нарушения	1			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
2.	Отсутствие фактов нарушений по выполнению требований ФГС СПО в части организации и проведения учебных военных сборов с юношами	Нет никаких нарушений	2			
		Имеются однократные несущественные нарушения	1			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
3.	Отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности учащимися при проведении учебных занятий/ учебных военных сборов	Случаи отсутствуют	2			
		Наличие хотя бы одного случая	1			

4.	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников школы.	Нет никаких нарушений	2			
		Имеются однократные незначительные нарушения	1			
		Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
	Итого:		15			

Подпись преподавателя _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ по итогам работы
за _____ 2024года

Заместитель директора по АХЧ _____

Ф.И.О.

	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Сроки разработки и (или) совершенствования мер по обеспечению безопасности учащихся	Меры разрабатывались и (или) совершенствовались с опережением установленных сроков	2			
		Меры разрабатывались и (или) совершенствовались в установленные сроки	1			
		Разработка и совершенствование мер не производились	0			
2	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств и средств индивидуальной защиты	Запасы пополняются своевременно, контроль состояния запасов осуществляется надлежащим образом	1			
		Запасы не пополняются, контроль состояния не осуществляется	0			
3	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности	Подготовка мероприятий проводилась с опережением установленных сроков	2			
		Подготовка мероприятий проводилась в установленные сроки	1			
		Подготовка мероприятий не проводилась	0			
		Неполадки отсутствуют	2			

4	Обеспечение бесперебойного функционирования энергосистем	Наличие незначительных неполадок, не влияющих на нормальную работу учреждения	1			
		Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе учреждения	0			
5	Материально-техническое обеспечение проводимых мероприятий	В полном объеме	1			
		Недостаточное	0			
6	Обеспечение исправного состояния оборудования и инвентаря	Обеспечение проведения качественного ремонта силами работников	2			
		Своевременное оформление заявок на устранение неисправностей				
		Заявки на ремонт оформлены несвоевременно/работниками произведен некачественный ремонт				
7	Организация проведения проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям нормативных правовых актов по охране труда, контроль своевременности их проведения	Проверки организовывались с опережением установленных сроков	2			
		Проверки организовывались в установленные сроки	1			
		Проверки не организовывались	0			
8	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Уборка помещений/территории проводится своевременно	1			
		Уборка помещений/территории проводится несвоевременно или не проводится	0			

9	Обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	Полное обеспечение в соответствии с запросами	1			
		Запросы удовлетворены не полностью	0			
10	Руководство работой обслуживающего персонала	Замечаний к работе персонала нет	2			
		Имеются незначительные замечания	1			
		Имеются серьезные замечания	0			
11	Разработка, внедрение и совершенствование мероприятий, направленных на выполнение требований экологического законодательства	Разработка ведется, внедрение проводится с опережением установленных сроков	2			
		Разработка ведется, внедрение проводится в установленные сроки	1			
		Проводится совершенствование существующих мероприятий	1			
		Разработка, внедрение или совершенствование мероприятий не проводится	0			
12	Составление перспективных и текущих планов по охране окружающей среды, контроль за их выполнением	Планы составлялись с опережением установленных сроков	2			
		Планы составлялись в установленные сроки	1			
		Планы составлялись с нарушением сроков или не составлялись	0			
Выплата за качество выполняемых работ						
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.	2			

2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности или выполнение сверхустановленной нормы, а также задания по поручению руководителя: *если работник считает, что имеет право на дополнительное поощрение, то указать выполненную работу.	2			
Выплата по итогам работы						
1	Соблюдение трудовой дисциплины, должностной инструкции	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями. Квалифицированное и своевременное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства организации, а также нормативно-правовых актов по своей профессиональной деятельности.	2			
		Содержание помещений складов Учреждения в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с СанПиН.	2			
ИТОГО			40			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, старшего
вожатого по итогам работы за _____ 2024 года**

Ф.И.О. _____

№ пп	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Показатели	Баллы	Оценка комиссии	
					Самооценка	
1	Обеспечение качественного доступного образования	Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	положительная динамика	2		
			сохранение контингента	2		
			отрицательная динамика	0		
		Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, школьный уровень)	всероссийский уровень;	5		
региональный уровень;	3					
	муниципальный уровень;	2				
	школьный уровень	1				
	Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр.		всероссийский уровень;	5		
			региональный уровень;	3		
			муниципальный уровень;	2		
			школьный уровень	1		

2	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, участие в конкурсах, наличие публикаций	Результативное зафиксированное участие в конкурсах	всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; школьный уровень	5 3 2 1		
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; школьный уровень	5 3 2 1		
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; школьный уровень	5 3 2 1		
ИТОГО				65		

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

СТ

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующей библиотекой, библиотекаря по итогам
работы за _____ 2024года _____

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	примечание
Выплаты за результативность и эффективность работы; за итоги и качество выполненных работ						
1	Качественная организация работы библиотеки, формирование, обработка, систематизированное хранение библиотечного фонда	Да нет	2 0			
2	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной, научно-методической литературой с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходом бюджетных средств	3			
		Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий	3			
		Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки	3			
		Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся	3			
		Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	3			

Итого :	17			
---------	----	--	--	--

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
_____ Санникова Ю.А.
_____ Кондратенко М.П.
_____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя, секретаря учебной части по итогам работы
за _____ 2024года

Ф.И.О. _____

N п/п	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора школы	Нет никаких нарушений	3			
Имеются однократные несущественные нарушения		2				
Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода		1				
Имеются существенные нарушения		0				
2.	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	Нет никаких нарушений	3			
Имеются однократные несущественные нарушения		2				
Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода		1				
Имеются существенные нарушения		0				
3.	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников школы и представителей других учреждений.	Нет никаких нарушений	3			
Имеются однократные несущественные нарушения		2				
Нарушения несущественны, но		1				

		повторяются в течение периода				
		Имеются существенные нарушения	0			
4.	Отсутствие случаев порчи бланков строгой отчетности	Нет никаких нарушений	3			
		Имеются однократные несущественные нарушения	2			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
5.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (и др.)	Нет никаких нарушений	3			
		Имеются однократные несущественные нарушения	2			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
Итого			28			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности контрактного управляющего по итогам работы

за _____ 2024года

Ф.И.О. _____

№ пп	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	Информация обработана и проанализирована с опережением установленных сроков	2			
		Информация обработана и проанализирована в установленные сроки	1			
		Информация не обрабатывалась	0			
2	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Данные, информация и документы обрабатывались с опережением установленных сроков; хранение осуществляется надлежащим образом	2			
		Данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки; хранение осуществляется надлежащим образом	1			
		Данные, информация и документы не обрабатывались	0			
3	Осуществление проверки необходимой документации	Проверка документации проводилась с опережением установленных сроков; выявленные нарушения устранены	3			

	для проведения закупочной процедуры	Проверка документации проводилась в установленные сроки; выявленные нарушения устранены	2			
		Проверка документации проводилась в установленные сроки; нарушений не выявлено	1			
		Проверка документации не проводилась	0			
4	Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности выявлены и устранены надлежащим образом	3			
		Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности не выявлены	1			
		Достоверность информации не подтверждалась	0			
5	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Своевременное проведение закупочной деятельности учреждения в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, услуг, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и действующими правовыми актами РФ.	2			
6	Своевременное и качественное ведение служебной документации	Своевременная сдача отчетов, правильное оформление документации по закупкам.	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания.	2			

2	Дополнительное задание	Выполнение дополнительной работы, по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	2			
		Инициатива и реализация творческих идей в привлечение инвестиций в учреждении.	2			
Выплата по итогам работы						
1	Выполнение работ по закупочной деятельности	Публикация ежемесячных, ежеквартальных и годовых отчетов по закупкам на сайте zakupki.gov.ru.	2			
		Составление, публикация и внесение изменений в план-график организации на сайте zakupki.gov.ru. Составление и отправка еженедельного и ежеквартального отчета по закупкам.	2			
		Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	2			
2	Осуществление закупок для нужд учреждения	Подготовка документации для проведения торговых процедур на определение поставщиков для нужд организации	2			
Итого:			34			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам по итогам работы

за _____ 2024года

Ф.И.О. _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция	Требования к должности сформированы в полном соответствии с действующими нормативными актами	1			
	Требования к должности не соответствуют нормативным актам	0			
Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	Осуществляется разработка и оформление документации	2			
	Осуществляется оформление документации	1			
	Разработка и оформление документации не осуществляется	0			
Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала	Проекты документов подготавливались с опережением установленных сроков	2			
	Проекты документов подготавливались в установленные сроки	1			
	Проекты документов не подготавливались	0			
Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов,	Подготовка и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	2			
	Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки	1			

справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	Сроки подготовки документов нарушены	0			
Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации	Доведение до сведения осуществлялось оперативно	1			
	Доведение до сведения осуществлялось с нарушением сроков либо не осуществлялось	0			
Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	Документы готовились с опережением установленных сроков; сроки предоставления не нарушались	2			
	Документы готовились в установленные сроки; сроки предоставления не нарушались	1			
	Сроки предоставления нарушены	0			
Выплата за качество выполняемых работ					
Качественное оформление документов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными документами	Оформление документов, касающихся трудовой деятельности работников в соответствии с требованиями ТК РФ и других нормативных актов	2			
	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, организационной, распорядительной)	2			
	Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция	2			
Своевременное ознакомление работников с изменениями, касающимися их трудовой	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов учреждения.	2			

деятельности	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов.	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания.	2			
Дополнительные баллы	Выполнение дополнительной работы, по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	2			
Выплата по итогам работы					
Своевременность сдачи отчетов и других документов	Соблюдение установленных сроков сдачи документации, а также полнота и достоверность	2			
ИТОГО		30			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
_____ Санникова Ю.А.
_____ Кондратенко М.П.
_____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране
труда по итогам работы за _____ 2024год

Ф.И.О. _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Разработка велась	1			
	Разработка не велась	0			
Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Переработка осуществлялась оперативно с опережением установленных сроков	2			
	Переработка осуществлялась в установленные сроки	1			
	Переработка не осуществлялась	0			
Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано с опережением установленных сроков	2			
	Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано в установленные сроки	1			

	Потребности не выявлены либо обучение запланировано с нарушением сроков	0			
Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	Проверка осуществлялась в установленном порядке	1			
	Проверка не осуществлялась	0			
Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	Подготовка и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	2			
	Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки	1			
	Сроки подготовки документов нарушены	0			
Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	Документация подготовлена в полном объеме с опережением установленных сроков	2			
	Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки	1			
	Документация подготовлена не в полном объеме либо с нарушением сроков	0			
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности	Мероприятия разрабатывались с опережением установленных	2			

работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	сроков				
	Мероприятия разрабатывались в установленные сроки	1			
	Мероприятия не разрабатывались	0			
Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Работники обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	2			
	Работники обеспечены СИЗ не в полном объеме; имеющиеся СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	1			
Выплата за качество выполняемых работ					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	2			

	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	2			
	Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	1			
	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	1			
Своевременное и качественное ведение служебной документации	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	1			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания.	2			
	Инициатива и реализация творческих идей в привлечение инвестиций в учреждении.	2			

Выплата по итогам работы

Соблюдение трудовой дисциплины, должностной инструкции	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями.	2			
	Квалифицированное и своевременное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства организации, а также нормативно-правовых актов по своей профессиональной деятельности.	2			
	Содержание помещений складов Учреждения в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с СанПиН.	2			
Итого:		37			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта по итогам работы за _____ 2024 год

Ф.И.О. _____

N п/ п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Отсутствие случаев ненадлежащего хранения и использования материальных ценностей.	Нет никаких нарушений Имеются однократные несущественные нарушения Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода Имеются существенные нарушения	3 2 1 0			
2.	Отсутствие фактов несвоевременной подготовки раздаточного материала для учебного процесса/внесения данных в электронную базу	Нет никаких нарушений Имеются однократные несущественные нарушения Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода Имеются существенные нарушения	3 2 1 0			
3.	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества/внесения недостоверных данных в базу	Нет никаких нарушений Имеются однократные несущественные нарушения Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода Имеются существенные нарушения	3 2 1			

			0			
4.	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников школы	Нет никаких нарушений	3			
		Имеются однократные незначительные нарушения	2			
		Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются значительные нарушения	0			
ИТОГО			24			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности экономиста по итогам работы

за _____ 2024 год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности	Качественная подготовка и соблюдение установленных сроков составления, разработки проектов бюджетов, локально-нормативной и финансово-экономической документации	2			
		Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в финансово-экономическом процессе управления	2			
		Своевременное проведение комплексного экономического анализа всех видов деятельности учреждения	2			
2.	Эффективность планирования размещения заказов	Соблюдение форм, сроков и достоверной информацией предоставления отчетов, установленных порядком.	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания.	2			
2.	Дополнительные баллы	Выполнение дополнительной работы, по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	1			

		Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта	2			
Выплата по итогам работы						
1.	Своевременность сдачи отчетов и других документов	Соблюдение установленных сроков сдачи документации, а также полнота и достоверность	2			
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации.	1			
		Освоение и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	2			
		ИТОГО:	18			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности программиста по итогам работы

за _____ 2024год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1.	Бесперебойная работа локальной сети, специализированных программ и обеспечение компьютерной безопасности.	Качественная работа при администрировании локальной сети и выполнении мероприятий по обеспечению информационной безопасности	2			
		Качественная работа при администрировании баз данных Обеспечение работоспособности и функционирования программных комплексов	2			
		Бесперебойная работа компьютерной и офисной техники	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания.	2			
2.	Дополнительные баллы	Выполнение дополнительной работы, по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	2			
		Инициатива и реализация творческих идей в привлечение инвестиций в учреждении.	1			
Выплата по итогам работы						
1.	Соблюдение трудовой	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка,				

дисциплины, должностной инструкции, Кодекса этики и служебного поведения учреждения	охраны труда, пожарной безопасности, должностной инструкции, положения Кодекса этики и служебного поведения учреждения	2			
	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров.	2			
	Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя.	2			
	ИТОГО:	17			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по уборке зданий по итогам работы

за _____ 2024 год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Своевременно производит систематический осмотр и техническое обслуживание согласно правилам эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением всех видов ремонтных и строительных работ (в т.ч. штукатурных, бетонных, плотницких, столярных, слесарных, малярных);	5			
		Своевременное выполнение текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования, механизмов, инструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ;	3			
		Своевременно производит уборку и поддерживает надлежащее санитарное состояние закрепленных за ним объектов; производит сезонную подготовку обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов;	3			
		Соблюдает технологию выполнения ремонтно-строительных работ, правила эксплуатации и содержания здания, оборудования, механизмов, машин сооружений, техники безопасности и противопожарной охраны, требований охраны труда, электробезопасности при выполнении работ.	3			

		Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.	2			
		Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Содействие развитию школьного образования.	Участие в облагораживании территории учреждения (цветочных клумб, посадка овощей и зелени на участке, покраска, содержание прилегающей территории в соответствии требованиям санитарных норм и правил).	2			
		Выполнение дополнительных поручений	2			
Выплата по итогам работы						
1	Соблюдение качества реализации образовательных услуг	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	2			
		Внесение рациональных предложений по благоустройству помещения.	2			
		Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	2			
ИТОГО			28			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полюяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений по итогам работы

за _____ 2024 год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Осуществление уборки служебных и иных помещений учреждения в соответствии с санитарными и правилами.	3			
		Ответственное отношение к выполнению служебных обязанностей	2			
		Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.	3			
		Своевременное выполнение генеральных уборок, в соответствии с графиком	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Содействие развитию школьного образования.	Участие в облагораживании территории учреждения (цветочных клумб, посадка овощей и зелени на участке, покраска, содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями санитарных норм и правил).	3			
		Выполнение дополнительных поручений	2			
Выплата по итогам работы						

1.	Соблюдение качества реализации общеобразовательных услуг	Рациональное расходование ресурсов (чистящих, моющих средств)	3			
		Постоянное содержание помещений в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с САНПиН.	3			
		Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	6			
Итого			22			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.
 Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
 _____ Санникова Ю.А.
 _____ Кондратенко М.П.
 _____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника по итогам

работы за _____ 2024год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное соблюдение санитарно-гигиенического состояния закрепленной территории	3			
		Качественное пользование и сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	2			
		Удовлетворенность работников и клиентов учреждения качеством уборки территории	3			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания	3			
Выплата по итогам работы						
1.	Соблюдение качества реализации общеобразовательных услуг	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	2			
		Ответственное отношение к выполнению поручений	3			
		Внесение рациональных предложений по благоустройству территории учреждения.	3			

ИТОГО:	19			
--------	----	--	--	--

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

- Председатель: _____ Баскакова Е.В.
- Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
- _____ Санникова Ю.А.
- _____ Кондратенко М.П.
- _____ Полюяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ассистента по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ по итогам

работы за _____ 2024год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1.	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических требований к режиму дня и внешнему виду обучающихся с ОВЗ	3			
		Непосредственная помощь педагогическим работникам по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения	3			
		Содействие в организации питания обучающихся	3			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания	3			
Выплата по итогам работы						
1.	Соблюдение качества реализации общеобразовательных услуг	Организация работы по предотвращению конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса	3			
ИТОГО:			15			

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

Председатель: _____ Баскакова Е.В.

Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.

_____ Санникова Ю.А.

_____ Кондратенко М.П.

_____ Полуяктова Г.В.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности курьера по итогам

работы за _____ 2024год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Выплата за качество выполняемых работ						
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Своевременно получает в подразделениях ОУ задания по доставке или получению деловых бумаг, пакетов, писем, книг. Своевременно и самостоятельно уточняет местонахождение адресатов, разрабатывать маршруты движения, согласовывать дни и часы приема в организациях-адресатах	2			
		Своевременно получает доверенности, необходимые для выполнения поручений	2			
		Своевременно докладывает о причинах, препятствующих выполнению, работнику, давшему поручение, или директору	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания	3			
Выплата по итогам работы						
1.	Соблюдение качества реализации общеобразовательных услуг	Выполняет поручения в указанные сроки	2			
		Контролирует сохранность деловых бумаг, пакетов, писем, книг во время доставки	3			
		Сохраняет конфиденциальность при доставке деловых бумаг, пакетов, писем	3			

ИТОГО:	19			
--------	----	--	--	--

Подпись _____

Вывод(общий балл) _____

- Председатель: _____ Баскакова Е.В.
Члены комиссии: _____ Тарских Е.Н.
_____ Санникова Ю.А.
_____ Кондратенко М.П.
_____ Полуяктова Г.В.

