

**«СОГЛАСОВАНО»  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК**



**Е.Н.Тарских**  
2023г

**«УТВЕРЖДАЮ»  
ДИРЕКТОР МБОУ СОШ № 24  
ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА  
Н.Н.РАЕВСКОГО**



**Н.А.Голеницкая**  
2023г  
Приказ № 24/3 от 08.10.2023г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной(внеурочной) деятельности работников, порядке назначения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 27.11.2008г № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления администрации муниципального образования город Новоросийск № 4689 от 04.08.2021 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новоросийск», постановления администрации муниципального образования город Новоросийск № 550 от 01.02.2022г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новоросийск от 04.08.2021года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новоросийск», Постановлением главы администрации Краснодарского края № 582 от 19.08.2022 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», Уставом МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, письма Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 47-01-13-18134/23 от 20.09.2023 «О мерах по осуществлению ежемесячной выплаты»

1.2. Положение определяет размер, условия, и порядок расходования доплат к должностным окладам работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части фонда заработной платы работников учреждения.

1.3. Размеры базовых выплат определяются 2 раза в год: с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

1.4. Компенсационные и стимулирующие доплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества образовательного процесса и качества выполняемой работы на определенный период: по итогам работы за учебный год, по полугодиям, ежеквартально, календарный месяц.

### **2. Распределение базовой части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №24**

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включает виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, к которой относятся следующие виды работ направленные на создание условий для обеспечения образовательного процесса:

- проверка письменных работ,



- заведование кабинетом,
- участие в методических объединениях,
- работа по профилактике наркомании среди учащихся,
- базовая доплата к окладу.
- ведение внеурочной деятельности по ФГОС

2.2. Оплата за указанные виды работ(доплаты) осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей (при расчете СТП эта часть ФОТ исключается и распределяется отдельно).

Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящихся к его основной деятельности.

2.3. Оплата осуществляется в установленной денежной сумме за месяц. При оплате труда за заведование кабинетами учитывается состояние кабинетов. Оплата за руководство методическими объединениями осуществляется в зависимости от функций, возложенных на руководителя МО.

#### 2.4. Виды выплат:(доплат)

	Вид выплат	Категория работников	Размер выплаты
2.4.1.	Проверка тетрадей в зависимости от преподаваемого предмета: Начальные классы:  Математика, русский язык и литература:  Химия, физика, биология, информатика  История и обществознание, география, иностранный язык, кубановедение	Педагогические работники	4000 рублей за 17 часов учебной нагрузки, ниже или выше-пропорционально отработанному времени  4000 рублей за 18 часов учебной нагрузки, ниже или выше - пропорционально отработанному времени  1500 рублей за 18 часов учебной нагрузки, ниже или выше - пропорционально отработанному времени  500 рублей за 18 часов учебной нагрузки, ниже или выше - пропорционально отработанному времени
2.4.2.	Заведование кабинетом	Педагогические работники	500 рублей
2.4.3.	Участие в методических объединениях Участие в методическом объединении начальной школы	Педагогические работники	1000 рублей 3000 рублей
2.4.4.	Работа по профилактике наркомании среди учащихся (антинарко)	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)



2.4.5.	Базовая доплата к окладу	Педагогические работники	(115руб./18)*кол-во часов педагогической нагрузки
2.4.6.	За ведение внеурочной деятельности по ФГОС	Педагогические работники	Согласно педагогической нагрузки, в соответствии с СТП

### **3. Порядок установления, выплаты и снятия доплат из базовой части**

3.1. Доплаты могут устанавливаться как в абсолютном денежном выражении и в процентном отношении.

3.2. Доплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который была установлена временная или разовая доплата;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату;
- при письменном отказе работника от установленной доплаты;
- администрацией школы до истечения срока, на который была установлена временная доплата, в случае, если характер выполняемой работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.

### **4. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда**

**4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.**

4.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должности и обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

4.3. Для руководителя школы размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника управления образования.

4.4. Из стимулирующего фонда не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

4.5. Разовые выплаты распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в которую входят представители администрации, управляющего совета и профсоюзного комитета школы.

4.6. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы оформляются приказом по школе и устанавливаются по результатам внутришкольного контроля, мониторинга и оценки (самооценки) результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

4.7. Постоянные надбавки, ежемесячное премирование, доплаты за систематическое выполнение функций, не входящих в должностные обязанности, качественное исполнение функциональных обязанностей выплачиваются ежемесячно в течение периода, определенного приказом директора.

4.8. При отсутствии стимулирующей части и обоснованной экономии фонда оплаты труда все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на неопределенный срок.

4.9. Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы (учителей) и штатных работников, а также средств от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

### **5. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда**

**5.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания работников школы и утверждается приказом по школе.**

Состав комиссии из 6 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.



5.2. Работу Комиссии возглавляет директор, который является Председателем комиссии и членом Совета школы.

Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

5.3. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов.

5.4. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, по итогам работы за учебный год, полугодие, четверть, месяц.

Заседание комиссии может быть инициировано членами Комиссии, председателем Совета школы, директором школы.

5.5. 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.

## **6. Основные принципы распределения стимулирующего фонда**

**6.1. Основная цель - предоставление вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда, повысить качество образования и мотивация учителей** и включает в себя:

стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;  
стимулирующую надбавку за выслугу лет(согласно повышающего коэффициента);  
стимулирующую выплату за выполнение функций классного руководителя;  
стимулирующую доплату отдельным категориям работников (губернаторская);  
стимулирующую выплату за наличие почётного звания. (согласно повышающего коэффициента)

стимулирующую выплату за квалификационную категорию(согласно повышающего коэффициента)

стимулирующую выплату согласно персонального повышающего коэффициента к окладу

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 до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.1.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

- за сложность и напряжённость выполняемой работы

- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; обеспечением жизнедеятельности и пожаробезопасности, выполнение электромонтажных работ высокой сложности);

И предполагает поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Стимулирующая выплата за стаж работы в учреждениях образования устанавливается непедагогическим работникам в процентах от оклада:

При выслуге лет от 1 до 5 лет

5%



При выслуге лет от 5 до 10 лет 10%

При выслуге лет от 10 лет 15%

Данная стимулирующая выплата устанавливается при приеме на работу и далее по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

6.1.3. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, из бюджета субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в классе, независимо от наполняемости. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливаются по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, из средств федерального бюджета.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 5000 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 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также к классе-комплекту, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, 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 пропорционально времени замещения.

6.1.4. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников (губернаторская) в размере 8000 рублей производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) - из расчета 8000 рублей в месяц.

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

- при занятии штатной должности в объеме более одной ставки, выплата устанавливается как за одну ставку.

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

6.1.5. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается согласно повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы за ученую степень. Почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающих коэффициентов:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;



0,15 – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая выплата за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение по основному месту работы.

Данные выплаты производятся по основному месту работы и по основной должности.

Другие стимулирующие выплаты за ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, утверждённые приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 августа 2020 года № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

6.1.6. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается согласно повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы, с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности

Размеры повышающих коэффициентов:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

6.1.7. Стимулирующая выплата согласно повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы может быть установлена работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (Приложение 5).

6.1.8. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

6.1.9. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.1.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих.

6.1.11. Отдельным категориям работников администрацией муниципального образования город Новороссийск могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

6.1.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

6.1.13. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательного учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

6.1.14. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении и могут носить постоянный или разовый характер и распределяются следующим образом:

**- постоянные выплаты (Приложение № 2)**

**- единовременные выплаты (Приложение № 3)**

**- по результатам РТИ (портфолио) учителя и прочих работников (Приложение № 6)**

**7.3. Постоянные выплаты** из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, **устанавливаются на тарификационный период.**

**7.4. Единовременные выплаты** за достижение высоких результатов профессиональной деятельности, за интенсивность и высокие результаты, в том числе стимулирующие выплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей



**производятся по решению комиссии по распределению выплат.**

7.5. Распределение единовременных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, осуществляющих учебный процесс и прочих работников может проходить по определённой группе критериев и показателей (по результатам труда) 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).

**7.5.1. Выплаты по результатам труда учителя (РТУ) производятся на основании листа самооценки и предоставления портфолио учителя (производятся при наличии стимулирующего фонда). Прочему персоналу предусмотрена стимулирующая выплата, по результатам деятельности, отраженным в оценочных листах по каждой должности. Могут выплачиваться разово и на постоянной основе (по итогам первого/второго полугодия) в течение следующего полугодия.**

7.5.2. 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.

7.5.3. 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.

Работники учреждения самостоятельно заполняют оценочный лист за отчетный период и предоставляют заполненные оценочные листы своим непосредственным руководителям (заместителям директора). Заместители директора (для административно-хозяйственных работников-заместитель директора по АХЧ) представляют 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.

7.5.4. 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.

7.5.5. Сумма стимулирующей выплаты каждому работнику определяется произведением стоимости одного балла на общее количество набранных баллов каждого работника.

7.5.6. Определяется рейтинг каждого члена коллектива в соответствии с его суммой баллов.

7.5.7. 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.

7.5.8. Оценочный лист на каждого учителя распечатывается на бумажном носителе и хранится в протоколах комиссии по распределению стимулирующих выплат.

7.5.9. Стоимость балла администрации и других работников неравнозначна.

7.5.10. Результаты работы комиссии оформляются протоколом с оформлением сводных оценочных листов. 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, выставленном Комиссией, в котором работник ставит дату и подпись.

7.5.11. 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.

7.5.12. Директор 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.

7.5.13. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку директору школы и запрашивать дополнительную информацию от директора школы в пределах своей компетенции.

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

#### **8. Порядок осуществления выплат молодым специалистам**

8.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее 2 лет со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

8.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трёх лет.

8.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

8.3.1. Призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

8.3.2. Направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы.

8.3.3. Поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

8.3.4. Предоставление отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8.3.5. Заболевание, требующее длительного лечения.

8.3.4. Выплаты молодым специалистам осуществляются ежемесячно со дня поступления.

8.3.5. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников: при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производятся из расчета 8000 рублей в месяц по основному месту работы и по основной должности, при занятии штатной должности не в полном объеме, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки доплата устанавливается как за одну ставку

8.3.6. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

#### **9. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам**

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники школы, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам школы, 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. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя школы. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750,00 рублей. Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, при условии занятии ими 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 педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.



## **10. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера**

10.1. При установлении стимулирующей выплаты, директор школы по согласованию с членами Комиссии имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- 10.1.1. нарушении работником Трудового кодекса Российской Федерации;
- 10.1.2. нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- 10.1.3. необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- 10.1.4. нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);
- 10.1.5. при наличии обоснованных жалоб родителей;
- 10.1.6. при уменьшении объёма работ и изменении условий труда;
- 10.1.7. при наличии дисциплинарного взыскания.

## **11. Премирование**

**Премирование** - единовременное денежное вознаграждение, которое выплачивается работникам за конкретные достижения. Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчинённых заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя организации; других работников, занятых в структурных подразделениях организации – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации

В МБОУ СОШ № 24 могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

11.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

11.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно до 5 окладов при;

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (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 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации

11.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%.

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

11.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

11.5. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты (Приложение 4).

## **12. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера**

12.1. При установлении стимулирующей выплаты, директор школы по согласованию с членами Комиссии имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- 12.1.1. нарушении работником Трудового кодекса Российской Федерации;
- 12.1.2. нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобща, Устава образовательного учреждения;
- 12.1.3. необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- 12.1.4. нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);
- 12.1.5. при наличии обоснованных жалоб родителей;
- 12.1.6. при уменьшении объема работ и изменении условий труда;
- 12.1.7. при наличии дисциплинарного взыскания.

## **13. Компенсационные выплаты**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке:

- за работу на тяжелых(особо тяжелых)работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными(особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- за сверхурочную работу
- доплата до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
- за работу в ночное время

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса



Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

Специалистам МБОУ СОШ № 24 за работу в сельской местности устанавливается выплата в размере 25%. Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не увеличивается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах. Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не увеличивается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации(Приложение 1).

#### **14. Материальная помощь**

**Материальная помощь работникам - вид финансовой поддержки, может выплачиваться (при наличии фонда заработной платы) в следующих случаях:**

14.1. в целях социальной поддержки (лечение) – до 5000 руб.;

14.2. при стихийных бедствиях - 5000 руб.;

14.3. при несчастных случаях, смерти близких родственников - 3000 руб.;

14.4. при вступлении в брак, рождении ребёнка - до 3000 руб.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника

#### **15. Заключительные положения**

15.1. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ все условия оплаты труда оговариваются в трудовых договорах работников. Данное Положение вносится в трудовой договор, заключаемый между директором школы и работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

15.2. Настоящее положение является локальным актом к коллективному договору школы.



**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 выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все работники	с учетом объема выполняемой работы до 10000 рублей
3.	За расширение зон обслуживания	Все работники	до 10000 рублей
4.	Специалистам за работу в сельской местности	Все работники	25% от оклада
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



**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 стаж работы	Все работники	от 1 года до 5 лет – 5% от оклада от 5 до 10 лет – 10% от оклада; от 10 лет – 15% от оклада
2.	За квалификационную категорию	Педагогические работники	0,15- при наличии высшей квалификационной категории 0,10 – при наличии первой 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	педагогическому персоналу-пропорционально тарификационной нагрузки из расчета 8000 рублей за ставку, прочим работникам – пропорционально занимаемой ставки. Установление нагрузки более 1ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты
5.	Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя	Педагогические работники	4000рублей из средств бюджета субъекта Российской Федерации  5000рублей из средств федерального бюджета
6.	Стимулирующая выплата за наличие почётного звания	Педагогические работники	0,075- за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»  0,15- за ученую степень доктора наук
7	Персональный повышающий коэффициент к окладу	Административно-управленческий, прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий	до 3,00 к окладу, ставке заработной платы.



		персонад	
8	За интенсивность и высокие результаты работы	Все работники	до 15000,00рублей



**Перечень стимулирующих надбавок работникам МБОУ СОШ №24 имени генерала  
Н.Н.Раевского  
за интенсивность и высокие результаты работы (постоянные, единовременные)**

№ п.п.	Вид доплат за определенный вид работ	Размер выплаты
1	<p>За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм(обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа со школьным музеем</li> <li>- организация исследовательских работ в среднем звене (5-9е классы)- работа</li> <li>- ведение экспериментальной работы</li> <li>- разработку и внедрение авторских программ, методических материалов</li> </ul>	<p>3000рублей 1000рублей 3000рублей 5000 рублей</p>
2	<p>За сложность и напряженность выполняемой работы(сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)</p>	<p>до 10000 рублей</p>
3	<p>За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (сумма премии зависит от уровня сложности работ и рассматривается комиссией):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности</li> <li>- подготовка роликов, фотоматериалов в целях формирования положительного имиджа и информирования родительской общественности</li> <li>- за организацию работы школьного сайта, за работу с интернет ресурсами (программа «Навигатор», «Сетевой город»)</li> <li>- за создание и обработку электронных баз данных, за осуществление контроля за электронным документооборотом</li> <li>- за подготовку и осуществление технического сопровождения и музыкального оформления мероприятий</li> <li>- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальным планам</li> <li>- консультации и дополнительные занятия с отстающими и одаренными детьми</li> <li>- за организацию интересного познавательного досуга учащихся</li> <li>- за работу по профилактике правонарушений обучающихся (лекции, круглый стол, беседы)</li> <li>- за развитие научно-познавательной деятельности учащихся</li> <li>- за реализацию патриотического направления в обучении и воспитании учащихся</li> <li>- за разработку проектных образовательных программ для разных ступеней школы с целью получения всеми учениками новых базовых знаний</li> <li>- за составление расписания</li> <li>- за контроль за соблюдением расписания</li> <li>- за проверку ВПР</li> <li>- за организацию сотрудничества с ССУЗами и ВУЗами и методическими службами города и района</li> <li>- выполнение обязанностей общественного инспектора защиты прав</li> </ul>	<p>До 10000рублей до 5000рублей до 20000рублей до 10000рублей до 3000рублей до 25000рублей до 3000рублей до 3000рублей до 3000рублей до 3000рублей до 3000рублей до 3000рублей до 9000рублей до 2000рублей до 2000рублей до 3000рублей 3000рублей</p>



детей	
- мониторинг посещаемости учащихся	1000рублей
- профсоюзная деятельность	5000рублей
- выполнение обязанностей куратора экспериментальной площадки	
муниципальный уровень	3000 рублей
краевой уровень	4000рублей
федеральный уровень	5000рублей
- предпрофильная подготовка	1500 рублей
- профориентация	2000 рублей
- за работу по наставничеству	2000 рублей
- деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссиях (групп, советов)	
школьный уровень	300 рублей
муниципальный уровень	500 рублей
краевой уровень	1000 рублей
- за руководство НОУ, секцией НОУ;	1500рублей
- за организацию и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	6500рублей
- за участие сотрудников в реализации национальных проектов (ПНПО)	10000 рублей
- методических конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.д.:	
- муниципальный уровень:	
призер	2000рублей
победитель	5000рублей
- краевой уровень:	
призер	3000рублей
победитель	7000рублей
- федеральный уровень:	
участник	3000рублей
призер	7000рублей
победитель	10000рублей
-за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся:	
тематические классные часы о здоровом образе жизни	1000рублей
дни здоровья	1000рублей
туристические походы	1500рублей
работа в летний период с детьми группы риска	1500рублей
- за участие в работе ПМПК	до 5000рублей
- за участие в мероприятиях по подготовке школы к новому учебному году	5000рублей
- организация контроля за лицензионным программным оборудованием	3000рублей
- за организацию каникулярного времени учащихся, летнего отдыха учащихся (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)	
исполнение обязанностей начальника летнего оздоровительного лагеря	до 10000рублей
исполнение обязанностей начальника лагеря труда и отдыха	до 7000рублей
- за организацию подворовых обходов в закрепленном районе	до 2000рублей
- за озеленение школьного участка, проведение работ по обрезке зеленых насаждений	до 20000рублей
- за организацию медосмотра работников, за контроль оформления и сохранности личных медицинских книжек, за работу с архивом, за организацию воинского учета сотрудников школы	до 20000рублей
- за работу с корреспонденцией школы и электронной почтой, за обработку, сохранность персональных данных и ведение личных дел обучающихся	до 20000рублей



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за ведение претензионной работы, за разъездной характер работы, связанный с исполнением служебных обязанностей</li> <li>- за работу с сайтом <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>, за работу в постоянно действующей комиссии, за своевременную сдачу статистических отчетов</li> <li>- за погрузочно-разгрузочные работы и складирование материальных ценностей, покос травы</li> <li>- за работу по организации питания учащихся</li> <li>- за выполнение работ по благоустройству школы</li> <li>- за разработку новых положений</li> <li>- за разработку необходимой финансовой, экономической и другой документации</li> <li>- за проведение генеральных уборок</li> </ul>	<p>до 25000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 10000рублей</p> <p>до 5000рублей</p> <p>до 5000рублей</p> <p>до 5000рублей</p>
4	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 10000рублей
5	За выполнение особо важных или срочных работ	до 10000рублей



**Условия 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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) 5000рублей</li> <li>- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в формате ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ) 10000рублей</li> <li>- за высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной и воспитательной работы 10000рублей</li> <li>- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)</li> <li>- муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>призер 1000рублей</li> <li>победитель 2000рублей</li> </ul> </li> <li>- краевой уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>призер 3000рублей</li> <li>победитель 5000рублей</li> </ul> </li> <li>- федеральный уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>участник 2000рублей</li> <li>призер 5000рублей</li> <li>победитель 10000рублей</li> </ul> </li> <li>- за проведение на высоком уровне мероприятий по профилактике вредных привычек (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке). до 3000рублей</li> <li>- 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</li> </ul>	
1.2.	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки	10000рублей
1.3.	За выполнение особо важных или срочных работ работ(на срок их проведения)	до 10000рублей
1.4.	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	до 10000рублей
2	Премия по итогам работы(за месяц, квартал, полугодие, 9месяцев, год)	
2.1.	<p>За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за соблюдение безопасности жизни и здоровья учащихся во время подвоза 1500рублей</li> <li>- за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися до 5000рублей</li> <li>- за отсутствие замечаний по итогам проверки до 10000рублей</li> <li>- за своевременную подготовку и сдачу отчетов до 5000рублей</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование учебной и воспитательной работы (организация дежурства по школе, качество личного дежурства в здании, в столовой, во время мероприятий и др.)</li> <li>- за выполнение плана работы библиотекаря</li> <li>- работа с группой «риска» и инвалидами</li> <li>- образцовое ведение личных дел</li> <li>- организация дежурства по школе</li> <li>- образцовое заполнение журналов</li> <li>- за своевременную сдачу отчетности об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства</li> <li>- за обеспечение обучения детей с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий</li> <li>- за положительную динамику результатов коррекционно-развивающей работы с учащимися</li> <li>- за обеспечение участия обучающихся в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)</li> <li>- за обеспечение участия педагогов в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)</li> <li>- за обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (в зависимости от уровня мероприятия и объёма трудовых затрат на подготовку)</li> <li>- за привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в мероприятиях разного уровня</li> <li>- за эффективность организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма</li> <li>- за повышение читательской активности учащихся (по результатам мониторинга)</li> <li>- за эффективную работу по пополнению библиотечного фонда учебниками, художественной литературой за счёт привлечения внебюджетных средств</li> <li>- за проведение открытых библиотечных уроков (в зависимости от уровня и количества проведённых уроков)</li> <li>- за образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН</li> <li>- за положительную динамику в части экономии всех видов потребляемых ресурсов</li> </ul>	<p>3000рублей</p> <p>5000рублей</p> <p>3000рублей</p> <p>1000рублей</p> <p>1000рублей</p> <p>1000рублей</p> <p>до 5000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 5000рублей</p>
2.2.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 10000рублей
2.3.	За проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы	до 10000рублей
2.4.	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации	до 10000рублей
2.5.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	до 5000рублей
2.6.	Участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий	до 5000рублей
3.	За качество выполняемых работ(сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)	



<ul style="list-style-type: none"> <li>- При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;</li> <li>при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации</li> <li>награждении орденами и медалями Российской Федерации</li> <li>награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации</li> <li>- 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) <ul style="list-style-type: none"> <li>в начальном звене</li> <li>в среднем и старшем звене</li> </ul> </li> <li>ФГОС</li> <li>- за повышение качества результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся</li> <li>- за качественную подготовку документации для проведения закупочной процедуры</li> <li>- за качественное предоставление отчетности и отсутствие замечаний</li> <li>- за качественное ведение документации и делопроизводства</li> <li>- за качественную уборку помещений</li> <li>- качественное ведение документации (заполнение журналов, ведение личных дел)</li> <li>- за качественное проведение библиотечных уроков</li> <li>- качество дежурства в здании, в столовой, во время мероприятий</li> <li>- за качественную организацию и проведение предметных недель</li> <li>- за проведение и качественную организацию школьных мероприятий</li> <li>- за качественное обслуживание электронного оборудования</li> <li>- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</li> </ul>	<p>до 5 окладов</p> <p>до 2000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 2000рублей</p> <p>до 3000рублей</p> <p>до 15000рублей</p> <p>до 10000рублей</p>
--	---

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



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

№ п\п	Должность	Назначение коэффициента	Персональный повышающий коэффициент	От - до
1.	Заместители директора по УВР, НМР, ВР, ИТ	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  0,3 0,6 0,5	0,3 – 2,4
2.	Заместитель директора по АХЧ, заведующий библиотекой	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  0,2 0,5 0,5	0,2-2,2
3	Педагог-психолог	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
4	Социальный педагог	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
5	Старший вожатый	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3
6	Педагог дополнительного образования	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0



7	Преподаватель-организатор ОБЖ	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,5	0,5-3,0
8	Учитель-дефектолог	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,5	0,5-3,0
9	Библиотекарь	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,5	0,5-3,0
10	Секретарь учебной части, делопроизводитель, специалист по кадрам	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 1 1 0,5	0,5-3,0
11	Контрактный управляющий, экономист	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,5	0,5-3,0
12	Лаборант	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,5	0,5-3,0



13	Экономист	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
14	Программист	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
15	Специалист по охране труда	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
16	Ассистент(помощник)по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
17	Уборщик служебных помещений	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,5 0,5	0,5-2,0
18	Дворник	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,5 0,5	0,5-2,0
19	Уборщик территории	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,5 0,5	0,5-2,0



20	Курьер	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,5 0,5	0,5-2,0
21	Педагог-организатор	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
22	Электрик	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0
23	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1  1 0,5 0,5	0,5-3,0

Таблица №1

оценки критериев результативности труда учителя МБОУ СОШ № 24 для распределения стимулирующей доплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ квартал 2023года

Учитель \_\_\_\_\_

(указывается по какому предмету, фамилия, инициалы)

№ /п	Наименование показателя	Уровень качества	Баллы	Подтверждение	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Качество общеобразовательной подготовки обучающихся 2 – 11-х классов (доля обучающихся, имеющих отметки «хорошо» и «отлично»)	– свыше 51% – от 25 до 50% – от 15 до 24% – менее 15%	3 2 1 0				
2	Анализ абсолютной успеваемости (в сравнении с предыдущим учебным периодом)	Ниже – Прежний - Выше -	0 1 2				
3	Динамика КО учащихся класса (с учётом реальных возможностей класса) (в сравнении с предыдущим учебным периодом)	Ниже – прежний – выше –	0 1 2				
4	Проведение и проверка пробных тренировочных мероприятий	- школьный уровень	3 за класс	Приказ ОО			
5.	Проведение педагогом занятий (дополнительные услуги)	- Проводятся платные занятия (охват 70% и более)  - охват 50-69%	10  5	Справка ответственного за платные услуги, журнал, ведомость и посещения.			



6	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			
7	Взаимодействие учителя-предметника с родителями обучающихся	- выход на родительские собрания в качестве учителя-предметника - адресные встречи с родителями	5  1	Протокол собрания / встречи			
8	ВсОШ муниципальный уровень	Победители  Призеры	5  3	Грамота, приказ			
9	ВсОШ региональный уровень (олимпиада им.Струве, им.Максвелла, им.Эйлера)	Победители  Призеры	10  8	Грамота, приказ			
0	ВсОШ федеральный уровень	Победители  Призеры  Участник	15  10  5	Грамота, приказ			
1	Олимпиады (Кубановедение, Общероссийская олимпиада по ОПК, Кубанская олимпиада школьников и др.)  Муниципальный уровень  Региональный уровень	Победители  Призеры	5  3				
2	Олимпиады (Кубановедение, Общероссийская олимпиада по ОПК, Кубанская олимпиада школьников и др.)  Муниципальный уровень	Победители  Призеры	8  5				

	й уровень Региональный уровень						
3	НПК школьный уровень	Победители Призеры Лауреаты	3 2 1	Грамота, приказ			
4	НПК муниципальны й	Победители Призеры	5 3	Грамота			
5	НПК региональный	Победители Призеры	8 5	Грамота			
6	НПК федеральный	Победители Призеры	10 8	Грамота			
7	Открытые уроки  школьный уровень		3	Лист посещен ия урока зам.дире ктора, рук. МО  Приказ (организо ванное мероприя тие)			
8	Открытые уроки  муниципальны й уровень		5	Справка МКУ ЦРО			
9	Распространен ие опыта профессиональ ной деятельности (выступления на семинарах, конференциях, ГМО и др.)	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	3 5 8	Справка МКУ ЦРО  Сертифи кат			
0	Печатные работы	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень Сеть Интернет	3 5 8 1	Копия печатной работы, сертифик ат			



1	Интеллектуальные и творческие конкурсы обучающихся Школьный уровень	Победители Призеры	3 2	Грамота, приказ			
2	Интеллектуальные и творческие конкурсы обучающихся Муниципальный уровень	Победители Призеры	5 3	Грамота, приказ			
3	Интеллектуальные конкурсы обучающихся Региональный уровень	Победители Призеры	8 5	Грамота, приказ			
4	Интеллектуальные конкурсы обучающихся Всероссийский уровень	Победители Призеры	10 8	Грамота			
5	Профессиональные конкурсы педагогов Школьный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	4 3 2 1	Грамота, приказ			
6	Профессиональные конкурсы педагогов (очно) Муниципальный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	8 5 3 2	Грамота, приказ			
7	Профессиональные конкурсы педагогов (очно) Региональный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	10 8 5 3	Грамота, приказ			
8	Профессиональные конкурсы педагогов	Победитель Призер Лауреат	15 10 8	Грамота, приказ			

	(очно) Федеральный уровень	Участник	5				
9	Конкурс методических разработок  Муниципальны й уровень	Победитель Призер, лауреат Участник	5 3 1	Грамота, приказ			
0	Конкурс методических разработок  Региональный уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	8 5 3 2	Грамота, приказ			
1	Конкурс методических разработок  Всероссийский уровень	Победитель Призер Лауреат Участник	10 8 5 3	Грамота, приказ			
2	Интернет конкурсы и олимпиады для обучающихся	Победитель Призер	0,5	Грамота, диплом			
3	Интернет конкурсы и олимпиады для педагогов	Победитель Призер Лауреат	3 2 1	Грамота, диплом			
4	Олимпиады для педагогов (приказ министерства Просвещения РФ)	Победитель Призер Лауреат Участник	10 8 5 2	Приказ, грамота, скриншо т, подтверж дающий участие			
5	КПК Академии Минпросвещен ия		3	Удостовете рение			
6	Разработка авторских программ, дидактических материалов рецензия ИРО КК  Рецензия МКУ ЦРО, ВУЗа,		5  3	Рецензия			



	СУЗа						
7	Экспертная деятельность (эксперт олимпиад, конкурсов, спортивных мероприятий и др.)	Школьный уровень Муниципальный уровень	1 2				
8	Наличие квалификационной категории	Первая Высшая	8 10	Приказ			
9	Наставничество о над молодыми специалистами		3	Приказ			
10	Осуществление руководства МО	1. Организация семинаров, круглых столов, квестов, ГМО муниципальный уровень региональный уровень  2. Научно-исследовательская и проектная деятельность Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень (за 1 обучающегося)  3. Профессиональные конкурсы, конкурсы методических разработок (за 1 педагога) Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень  4. Трансляция опыта Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень (за 1 педагога)  5. Участие в профессиональных олимпиадах (за 1 педагога)  6. Самообразование (КПК, пройденные	 5 8  3 2 1  3 2 1  3 2 1  1  1				

		самостоятельно) (за 1 педагога)					
		7.Организация предметной недели Включенность всех членом МО. Качество мероприятий Охват обучающихся	1-3				
		8.Организация олимпиад. Сдача отчетности	2				
1	Своевременное и качественное ведение документации, в том числе н/л, состоящих на различных формах профилактического учета	акт МБУ характеристика пакет документов ежемесячно (3 мес.)  Своевременная сдача социального паспорта (2 полугодие)	1 1 1 за мес.  4	Мониторинг Справка  Мониторинг			
2	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			
3	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			
4	Своевременная и правильная сдача документации, отчетов	1.Экскурсии (70% класса) 2.Участие в школьных мероприятиях (результативность) Городское Региональное	3  1-3 4 5	Мониторинг, сценарий Фотоотчет, приказ со списком			



		3.Портфолио класса	По результат ивности 1-3	грамота			
5	Проведение и организация мероприятий по параллелям		1-3	Справка подтверж дение			
6	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 родитель ского собрания , список родителе й с подписям и копии			
7	Организация питания учащихся	своевременный сбор документации % питания более 70 Мл.школа	2  1-5 1	Справка ответстве нного по питанию			
8	Участие класса и обучающихся в конкурсах, мероприятиях ородские конкурсы Краевые конкурсы Всероссийские конкурсы Международны е конкурсы	Муниципальный этап  Краевой этап  Всероссийский этап  Международный этап	Призер 2 Победите ль 3 Призер 4 Победите ль 5 Призер 5 Прбедите ль 7 Призер 8 Победите ль 10				
9	Индивидуально е участие обучающихся класса в конкурсах	Муниципальный этап  Краевой этап  Всероссийский этап  Международный этап	Призер 2 Победите ль 3 Призер 4 Победите ль 5 Призер 5 Прбедите ль 7 Призер 8 Победите ль 10				
	ИТОГО :						

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_  
Комиссия в составе:

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
\_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
\_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
\_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.

Аванесян К.Р.  
Кобелева В.Г.



Таблица №1

оценки критериев результативности труда учителя МБОУ СОШ № 24 для распределения стимулирующей доплаты по итогам работы за 2023год

Учитель \_\_\_\_\_

(указывается по какому предмету, фамилия, инициалы)

№ i/p	Наименование показателя	Уровень качества	Баллы	Подтвер ждение	Самооцен ка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Успешное прохождение выпускниками ГИА	Все обучающиеся успешно прошли ГИА в основной период:  - русский язык /математика ОГЭ  - русский язык/математика ЕГЭ  - остальные предметы ЕГЭ  - для всех предметов за каждого обучающегося набравшего более 70 б  математика база «отл.» (средний балл 4,4)	8  8  5  +1  +3	Протокол экзамена			
2.	Выбор предметов для прохождения государственно й итоговой аттестации (учебные предметы по выбору)	- 50% и более обучающихся выбрали учебный предмет для прохождения ГИА (гео/общество)  - от 20 до 50%  - до 20%	5 (за каждый класс )  2  1	Справка зам.дире ктора по УВР			
3.	Проведение педагогом занятий (дополнительн ые услуги)	- Проводятся платные занятия (охват 70% и более)  - охват 50-69%	10  5	Справка ответстве нного за платные услуги, журнал, ведомост и посещен ия.			
4.	Качество общеобразоват ельной подготовки обучающихся 2 – 11-х классов (доля	– свыше 51% – от 25 до 50% – от 15 до 24% – менее 15%	3 2 1 0				

	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,	Победители	5				



	Общероссийская олимпиада по ОПК, Кубанская олимпиада школьников и др.)  Муниципальный уровень  Региональный уровень	Призеры	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  Региональный уровень  Федеральный уровень	3  5  8	Справка МКУ ЦРО  Сертификат			
22	Печатные работы	Муниципальный уровень  Региональный уровень  Федеральный уровень Сеть Интернет	3  5  8  1	Копия печатной работы, сертификат			
23	Интеллектуальные и творческие конкурсы обучающихся  Школьный уровень	Победители  Призеры	3  2	Грамота, приказ			
24	Интеллектуальные и творческие конкурсы обучающихся  Муниципальный уровень	Победители  Призеры	5  3	Грамота, приказ			
25	Интеллектуальные конкурсы обучающихся  Региональный	Победители  Призеры	8  5	Грамота, приказ			



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

	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	ответствен ного по питанию			
50	Участие класса и обучающихся в конкурсах, мероприятиях городские 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 Победитель 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 Победитель 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:

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.

\_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.

\_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.

\_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.

\_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.

\_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по воспитательной работе по итогам работы**  
 за \_\_\_\_\_ 2023года

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	0 2 3			
2	Результативность воспитательной работы школы и признание ее достижений на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	1 2 3 3 5			



		<p>Выполнение плана воспитательных мероприятий района (по итогам рейтинга)</p> <p>Менее 50% 50-80% более 80% 100%</p> <p>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></p> <p>10-25% 25-40% 40-70% 70-100%</p>	<p>0 2 3 5</p> <p>1 2 3 5</p>			
3	<p>Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя</p>	<p>Освещение работы школы на сайте в соцсетях</p> <p>Проведение общешкольных мероприятий</p> <p>Разработка и наличие инновационных идей, программ, сценариев и т.д.</p> <p>Наличие диагностических мониторинговых исследований</p> <p>Наличие собственных печатных публикаций всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3 2 1</p>			

		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 ВПК) Контроль организован и эффективен Участие в грантах, проектах, конкурсах, обеспечивающих финансовую поддержку 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	5    3			
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.</p> <p>Доля обучающихся, находящихся на контроле различной уровней, регулярно посещающих кружки и секции, организованные на базе школы:</p> <p>менее 50%</p> <p>50-80%</p> <p>более 80%</p> <p>Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в ПДН, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.</p> <p>Увеличилось количество воспитанников данному показателю.</p> <p>Имели место случаи противоправных действий, данный показатель остался на прежнем уровне</p> <p>Произошло объективное снижение</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>			



		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий. В школе регулярно проводились рейды в семьи обучающихся. Информация, полученная в результате своевременно отработывалась. 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		
<b>Физическое здоровье и уровень воспитанности</b>					
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		
<b>Итого</b>			<b>117</b>		

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе по итогам**  
**работы за \_\_\_\_\_ 2023года**

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	3 2 1 0			
	Административные, региональные срезы, муниципальные, независимое тестирование Средний балл по школе: Выше «3,5» До «3,5» (вкл.) От «3» до «2.8» Ниже «2.8»				
	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»          «4,00»          «3,50»          «3,00»          Получившие «2» (за каждого)</p>	<p>5 3 2 1 0</p>			
2	<p>Результативность урочной и внеурочной деятельности по предметам</p>	<p>Победа учащихся на предметных олимпиадах. (достижения одного учащегося и коллектива учитываются один раз по высшему показателю)          Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются.          международный          всероссийский уровень          региональный уровень          муниципальный уровень</p>	<p>10 8 5 3</p>			
<p>Качество управленческой деятельности</p>						
1	<p>Эффективность управленческой деятельности</p>	<p>Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.          Исполнительская дисциплина          (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)          Имеются обоснованные замечания          Полученные замечания своевременно устранены          Отсутствие замечаний          Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)</p>	<p>2   0 1 2 3</p>			



		<p>Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности педагогических работников. (количество посещенных мероприятий согласно Положения о ВШК)</p> <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> <p>Качественная организация и контроль семейного образования</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>3</p>			
<p>2</p>	<p>Профессиональный достижения педагогов</p>	<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</p> <p>призер в муниципалитете</p> <p>победитель в муниципалитете</p> <p>участие в крае</p> <p>призер в крае</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>5</p>			

				Участие педагогов на семинарах, конференциях, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности (при участии в подготовке педагога к выступлению).				
				Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю.				
				Достижения разных педагогов суммируются.				
				участие в муниципалитете призер в муниципалитете победитель в муниципалитете участие в крае призер в крае	1 2 3 3 5			
3	Результативность учебно-воспитательной работы школы и признание ее достижений на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях			Выполнение плана мероприятий района (по итогам рейтинга) Менее 50% 50-80% более 80% 100%	0 2 3 5			
4	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	5 3 1			

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

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе: \_\_\_\_\_  
 Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога МБОУ СОШ № 24 по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023года

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 исполнительной 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.	2	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)	
3	Своевременное и качественное ведение документации.	2	Своевременная сдача планов, отчетов, анализов занятий, ведение журналов.	
		2	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся охваченных различными видами контроля	
4	Профилактическая работа по самовольным уходам.	1	Отсутствие самовольных уходов.	
5	Участие в проведении педсоветов, консультаций, методических объединений и других мероприятий, проводимых в учреждении	3	Своевременная подготовка необходимой документации, требуемой информации к проведению педагогического совета и методического объединения (доклад, презентация, сообщение)	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Использование инновационных эффективных технологий в процессе	2	Проведение открытых занятий, мастер-классов, познавательно-развлекательных и календарно - тематических мероприятий (перечислить)	

	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 публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. (перечислить). Оформление и обновление информации на закреплённых стендах, в кабинетах. Разработка сценариев, памяток, буклетов.	2			
3	Дополнительные баллы	Выполнение дополнительного объема работ по поручению директора	3			
			Итого	49		

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_

Комиссия в составе: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.

\_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.

\_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.

\_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.

\_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.

\_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023года

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 обязанностей.	<p>Высокий уровень исполнительной дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.</p> <p>Ответственный подход к исполнению поручений руководства.</p>	2			
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	<p>Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения (аттестация)</p> <p>Подготовка и проведение методической учебы, мини-советов (в качестве организатора, выступающего)</p> <p>Разработка развивающих программ (в данный период времени)</p> <p>Подготовка и участие в обучающих семинарах-практикумах (перечислить)</p>	1			
3	Своевременное и качественное ведение служебной документации.	Своевременная сдача планов, отчетов, анализов занятий, ведение журнала учёта предоставления услуг.	2			
4	Профилактическая работа	Отсутствие самовольных уходов.	1			

	по самовольным уходам.				
5	Участие в проведении 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)	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). Оформление и обновление информации на закреплённых стендах, в кабинетах, комнатах (перечислить). Разработка сценариев, памяток, буклетов (перечислить).	2 1 1		
3	Дополнительные баллы	Выполнение дополнительного объема работ по поручению директора	1		
Итого			30		

Подпись \_\_\_\_\_ Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

- \_\_\_\_\_ Голицынская Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Басакаева Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023года

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	<p>Нет никаких нарушений</p> <p>Имеются однократные несущественные нарушения</p> <p>Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода</p> <p>Имеются существенные нарушения</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0</p>			
2.	Отсутствие фактов нарушений по выполнению требований ФГС СПО в части организации и проведения учебных военных сборов с юношами	<p>Нет никаких нарушений</p> <p>Имеются однократные несущественные нарушения</p> <p>Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода</p> <p>Имеются существенные нарушения</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0</p>			
3.	Отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности учащихся при проведении учебных занятий/ учебных военных сборов	<p>Имеются существенные нарушения</p> <p>Случай отсутствуют</p> <p>Наличие хотя бы одного случая</p>	<p>2</p> <p>1</p>			



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

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе: \_\_\_\_\_  
 Голеницкая Н.А.  
 Тарских Е.Н.  
 Баскакова Е.В.  
 Санникова Ю.А.  
 Аванесян К.Р.  
 Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023года

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			
5	Материально-техническое обеспечение проводимых мероприятий	Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе учреждения	0			
		В полном объеме	1			
6	Обеспечение исправного состояния оборудования и инвентаря	Недостаточное	0			
		Обеспечение проведения качественного ремонта силами работников	2			
		Своевременное оформление заявок на устранение	2			
		Заявки на ремонт оформлены несвоевременно произведен некачественный ремонт	0			
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	1	Полное обеспечение в соответствии с запросами			
10	Руководство работой обслуживающего персонала	0	Запросы удовлетворены не полностью			
		2	Замечаний к работе персонала нет			
		1	Имеются незначительные замечания			
		0	Имеются серьезные замечания			
11	Разработка, внедрение и совершенствование мероприятий, направленных на выполнение требований экологического законодательства	2	Разработка ведется, внедрение проводится с опережением установленных сроков			
		1	Разработка ведется, внедрение проводится в установленные сроки			
		1	Проводится совершенствование существующих мероприятий			
		0	Разработка, внедрение или совершенствование мероприятий не проводится			
12	Составление перспективных и текущих планов по охране окружающей среды, контроль за их выполнением	2	Планы составлялись с опережением установленных сроков			
		1	Планы составлялись в установленные сроки			
		0	Планы составлялись с нарушением сроков или не составлялись			
Выплата за качество выполняемых работ						
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	2	Высокий уровень исполнительной дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.			

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	Трудоёмкость 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 Учреждения в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с СанПиН.	2		
		<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, старшего вожатого по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023 года

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

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



2	Проведение мастер- классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, участие в конкурсах, наличие публикаций	Результативное участие в конкурсах	всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; школьный уровень	5 3 2 1		
		Результативное 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 \_\_\_\_\_

Комиссия в составе: \_\_\_\_\_

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Басакова Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующей библиотекой, библиотекаря по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023года \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

N п/п	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	примечания
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 представление 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			
--	---------	----	--	--	--

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

- Подпись \_\_\_\_\_
- Комиссия в составе:
- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
  - \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
  - \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.
  - \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
  - \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
  - \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя, секретаря учебной части по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023года

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ 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 Имеются однократные несущественные нарушения Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода Имеются существенные нарушения	3 2 1 0		
5.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (и др.)	Нет никаких нарушений Имеются однократные несущественные нарушения Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода Имеются существенные нарушения	3 2 1 0		
Итого			28		

Подпись \_\_\_\_\_ Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности контрактного управляющего по итогам работы

за \_\_\_\_\_ 2023года

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 Информация обработана и проанализирована в установленные сроки Информация не обрабатывалась	2 1 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 Данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки; хранение осуществляется надлежащим образом Данные, информация и документы не обрабатывались	2 1 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 Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности не выявлены Достоверность информации не подтверждалась	3 1 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, 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	Трудоёмкость 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. Инициатива и реализация творческих идей в привлечение инвестиций в учреждении.	2			
Выплата по итогам работы						
1	Выполнение работ по закупочной деятельности	<p>Публикация ежемесечных, ежеквартальных и годовых отчетов по закупкам на сайте zakurki.gov.ru.</p> <p>Составление, публикация и внесение изменений в план-график организации на сайте zakurki.gov.ru. Составление и отправка еженедельного и ежеквартального отчета по закупкам.</p> <p>Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)</p>	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) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам по итогам работы  
за \_\_\_\_\_ 2023года

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			
Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала	Разработка и оформление документации не осуществляется	0			
	Проекты документов подготовивались с опережением установленных сроков	2			
	Проекты документов подготовивались в установленные сроки	1			
Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов,	Проекты документов не подготовивались	0			
	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			
Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	Доведение до сведения осуществлялось с нарушением сроков либо не осуществлялось	0			
	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 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) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране  
труда по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023год

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			
Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	Переработка не осуществлялась	0			
	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 и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	2			
Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки	1			
	Сроки подготовки документов нарушены	0			
	Документация подготовлена в полном объеме с опережением установленных сроков	2			
Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	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				
Трудоёмкость 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 учреждение.	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 \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе:  
 \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023 год

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ 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	3			
		Имеются однократные несущественные нарушения	2			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
2.	Отсутствие фактов несвоевременной подготовки раздаточного материала для учебного процесса/внесения данных в электронную базу	Нет никаких нарушений	3			
		Имеются однократные несущественные нарушения	2			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения	0			
3.	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества/внесения недостоверных данных в базу	Нет никаких нарушений	3			
		Имеются однократные несущественные нарушения	2			
		Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	1			
		Имеются существенные нарушения				

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

Подпись \_\_\_\_\_ Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.



# ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности экономиста по итогам работы

за \_\_\_\_\_ 2023 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 Выполнение работы в особом режиме, связанном с текущими изменениями в финансово-экономическом процессе управления	2			
2.	Эффективность планирования размещения заказов	Своевременное проведение комплексного экономического анализа всех видов деятельности учреждения Соблюдение форм, сроков и достоверной информацией предоставления отчетов, установленных порядком.	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоёмкость 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 руководителя, 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	2	Соблюдение установленных сроков сдачи документации, а также полнота и достоверность		
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	1	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации.		
		2	Освоение и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.		
		18	ИТОГО:		

Подпись \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе: \_\_\_\_\_  
 Голеницкая Н.А.  
 Тарских Е.Н.  
 Баскакова Е.В.  
 Санникова Ю.А.  
 Аванесян К.Р.  
 Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности программиста по итогам работы

за \_\_\_\_\_ 2023 год

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  Качественная работа при администрировании баз данных Обеспечение работоспособности и функционирования программных комплексов	2			
		Бесперебойная работа компьютера и офисной техники	2			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	Трудоёмкость 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.  Инициатива и реализация творческих идей в привлечение инвестиций в учреждении.	2			
			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 \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе: \_\_\_\_\_  
 Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по уборке зданий по итогам работы  
за \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 2023 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);  Своевременное выполнение текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования, механизмов, инструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ;	5			
		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 с требованиями 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 помещений.	2	
		Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	2	
		<b>ИТОГО</b>	<b>28</b>	

Подпись \_\_\_\_\_ Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

Комиссия в составе:

\_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.  
 \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
 \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
 \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
 \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
 \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений по итогам работы за \_\_\_\_\_ 2023 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 требованиями санитарных норм и правил).	3			
		Выполнение дополнительных поручений	2			
Выплата по итогам работы						

1.	Соблюдение качества реализации общепроизводственных 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 \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе: \_\_\_\_\_  
 Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника по итогам

работы за \_\_\_\_\_ 2023 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.	Своевременное и качественное соблюдение санитарно-гигиенического состояния закреплённой 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.	Трудоёмкость 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 образовательных 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 \_\_\_\_\_  
 Комиссия в составе:

- \_\_\_\_\_ Голеницкая Н.А.
- \_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.
- \_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.
- \_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.
- \_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.
- \_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

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

работы за \_\_\_\_\_ 2023 год

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.	Трудоёмкость 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			
		<b>ИТОГО:</b>	15			

Подпись \_\_\_\_\_  
Комиссия в составе:  
\_\_\_\_\_ Голенецкая Н.А.  
\_\_\_\_\_ Тарских Е.Н.  
\_\_\_\_\_ Баскакова Е.В.  
\_\_\_\_\_ Санникова Ю.А.  
\_\_\_\_\_ Аванесян К.Р.  
\_\_\_\_\_ Кобелева В.Г.

Вывод(общий балл) \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности курьера по итогам

работы за \_\_\_\_\_ 2023 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 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.	Трудоёмкость 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			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154137

Владелец Голеницкая Наталья Александровна

Действителен с 17.03.2023 по 16.03.2024