«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета МАОУ «Лицей»
_____ Коротков А.В.
30 августа.2017

«Утверждаю»
Директор МАОУ «Лицей»
_____ И.Ю.Сагалаева
30 августа 2017

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

Введено
приказом от 30.08.2017 г. №204

КОПИЯ ВЕРНА
И.Ю. Сагалаева
10 10 2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее по тексту – лицей) по виду экономической деятельности «Образование среднее общее» (далее по тексту – положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 28.08.2017 г. №666-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 г. № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее».

1.2. Настоящее положение предусматривает систему оплаты труда работников лицея независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда лицея;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя лицея, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, городского округа город Урюпинск Волгоградской области, настоящим положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников лицея включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим положением и действующим трудовым законодательством.

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам лицея устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год. Формирование фонда оплаты труда лицея осуществляется в пределах объема бюджетных средств, предоставляемых лицею на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, доведенного до учреждения учредителем в соответствии с Законом Волгоградской области от 10.01.2014 N 13-ОД (ред. от 12.03.2015) "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях" (принят Волгоградской областной Думой 25.12.2013), постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 03.07.2014г. №617-п «Об утверждении Порядка расходования и учета субвенции, выделяемой из областного бюджета бюджету городского округа город Урюпинск Волгоградской области для обеспечения государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение

дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

1.6. Оплата труда работников лицея, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим положением.

1.7. Индексация заработной платы работников лицея осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников лицея, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

1.9. Директор лицея формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда лицея.

2. Основные условия оплаты труда работников лицея

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников лицея (приложения 1 к настоящему положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 31.08.2007 №570 «б утверждении профессиональных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.2. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников лицея:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них

обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.4.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

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

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников лицея применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации.

2.5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6.Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 настоящему положению.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками лицея при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

2.7.2. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, создаваемых на базе лицея, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам лицея, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется лицеем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5.2. Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.6.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника лицея, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.6.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.6.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложению 2 к настоящему положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работника лицея за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставке;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени;

г) почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу),

ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем лицея с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, высокие результаты работникам лицея:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

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

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, Базовых школ, опорных школ по дистанционному, инклюзивному обучению, межшкольных центров, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Работник самостоятельно заполняет оценочный лист (Приложение 4), готовит документы, характеризующие его показатели интенсивности и качества работы и представляет их в Комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам лицея (п.4.10 настоящего положения). Перечисленные показатели приведены в Приложении 3 к настоящему положению.

Интенсивность и качество работы работника определяются по оценочным листам и представленным документам один раз в год по состоянию на 1 сентября.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором лицея персонально в отношении конкретного работника лицея, но не более 100% к окладу (должностному окладу), ставке.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника лицея, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.4.3. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 %;

при наличии первой квалификационной категории - 15 %.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.4.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" - 25%, Почетный – 20%, благодарность или грамота, полученные в системе образования Российской Федерации, - 10% оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.5. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.1.-4.4. настоящего положения, устанавливаемых системой оплаты труда лицея соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

от 2 до 5 лет – 3 %
от 5 до 10 лет –5 %
от 10 до 20 лет – 8 %
свыше 20 лет - 10 %

Надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премиальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал и год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

4.8.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

4.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам лицея:

является общественным органом;

состоит из членов администрации лицея, руководителей методических объединений лицея, представителей профсоюзного комитета;

в своей деятельности руководствуется настоящим положением и нормативными документами Министерства образования и науки РФ.

Состав комиссии утверждается приказом директора лицея.

Комиссия:

изучает оценочные листы и подтверждающие документы работников лицея в соответствии с Приложением №3;

составляет сводною ведомость количества баллов по каждому работнику;

(Денежный размер фонда для стимулирующих выплат за интенсивность и качество работы по должности «учитель» рассчитывается как остаток средств от распределения выплат за фактический объем учебной нагрузки, компенсационных выплат, стимулирующих выплат за педагогических стаж, категорию, индивидуальный повышающий коэффициент).

определяет коэффициент пропорциональности для перевода баллов в проценты отдельно по каждой категории работников:

ПКГ школа;

ПКГ дошкольный уровень;

педагогические работники школа;

педагогические работники дошкольный уровень;

учителя;

заполняет протокол заседания комиссии, с учетом набранных баллов и получившихся %.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания любого учителя по необходимости или в связи с возникновением спорных вопросов.

Распределение и назначение стимулирующих выплат работникам лицея по состоянию на 1 сентября текущего года производится на основании решения комиссии.

Заседание комиссии происходит не позднее 1 сентября текущего года и по мере необходимости при наличии экономии фонда заработной платы для назначения премиальных выплат.

На первом заседании выбираются председатель и секретарь.

Заседания считаются правомочными, если присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом.

На основании решения комиссии директор лицея издает соответствующий приказ об утверждении размера стимулирующих выплат работникам.

Разногласия между решением комиссии и мнением учителя могут быть решены на заседании комиссии по трудовым спорам.

5. Условия оплаты труда директора лицея, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда директора лицея устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4.

5.4. Должностной оклад директора лицея устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада директора лицея определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей директора лицея устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора лицея. Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей директора лицея являются: количество заместителей директора, распределение обязанностей между заместителями директора и сфера их деятельности,

штатная численность работников лицея, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором лицея.

5.6. С учетом условий труда директору, заместителям директора лицея устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

Выплаты компенсационного характера директору лицея устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 Типового положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора лицея устанавливаются директором лицея в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего положения.

5.7. Директору лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в положении об оплате труда в соответствии с разделом 4 настоящего типового положения.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается директору лицея в размере, определенном разделом 4 настоящего положения.

5.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директору лицея устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директору лицея не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается директором лицея на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директору лицея, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя, заместителя;

5.10. Директору лицея при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.10.1.Премия по итогам работы (за квартал, год) директору лицея устанавливается в зависимости от исполнения лицеем целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.2.Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.3.Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с директором лицея, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника лицея в служебную командировку, направления работника лицея на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда директору лицея предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления директора лицея.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов директора лицея в расчете на год.

6.3. Работникам лицея при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь.

6.4. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- необходимость длительного лечения сотрудника;
- несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

6.5. Размер оказываемой материальной помощи, определяется директором лицея с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

6.6. Решение об оказании материальной помощи работнику лицея и ее конкретных размерах принимает директор лицея и на основании письменного заявления работника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.п.

6.7. Заявление пишется на имя директора лицея с точным указанием причин для выдачи.

6.8. Материальная помощь, предусмотренная настоящим положением, учитывается в составе средней заработной платы.

6.9. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Размер материальной помощи работникам лицея не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

Р А З М Е Р Ы
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	Секретарь учебной части; вожатый; помощник воспитателя	6 030
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.2.1	1 квалификационный уровень	Старший вожатый; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	8 000
1.2.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	8 100
1.2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; методист	9 100
1.2.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед; учитель; педагог-библиотекарь; старший воспитатель	9 200
2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
2.1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень		9 090
2.1.2.	2 квалификационный уровень		9 450

2.1.3.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9 810
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
3.1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6 030
3.1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 660
3.2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Без категории: лаборант; техник по наладке и испытаниям	7 020
3.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 560
3.2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 740
3.3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей	8 010
3.3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого	8 190

		квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	
3.3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	8 460
3.3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «ведущий»: ведущий инженер	8 550
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства, кинематографии			
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	8010
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
5.1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; кладовщик; подсобный рабочий; дворник; сторож (вахтер); гардеробщик; повар (3 разряд); мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный	5 584

		работник	
5.1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 570
5.2.	ПКГ «Отраслевые профессии рабочих второго уровня»		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар (4, 5 разряд);	7 020
5.2.2.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 560
5.2.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 740
5.2.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 010»

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей» городского округа
город Урюпинск Волгоградской области

Р А З М Е Р

компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	10% процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	За проверку тетрадей обязательной части учебного плана: - учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по иностранному языку, конструированию и другим предметам учебного плана - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по ИЗО	10% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 15% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 10% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 5% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 3% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	За проверку тетрадей элективных, факультативных, спецкурсов, дополнительных учебных предметов компонента (вариативной части) учебного плана, формируемого образовательным учреждением (при условии проверки тетрадей, предусмотренной рабочей программой): - учителям, преподавателям 1-4 классов; - учителям, преподавателям по русскому языку и литературе; - учителям, преподавателям по математике - учителям, преподавателям по иностранному языку, конструированию и другим предметам учебного плана - учителям, преподавателям по ИЗО	10% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 15%пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 10% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 5% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 3% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	10% процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	За классное руководство: – в 9,11 классах; – в 1-8, 10 классах	 30% (от должностного оклада) 25% (от должностного оклада)
5.	Зав кабинетом	1%
6.	Зав. кабинетом физики, химии, биологии, информатики	2%
7.	Зав. библиотекой	5%
8.	Зав мастерской, спортзал	2%
9.	Руководство МО	7%
10.	Заведование пришкольным участком	20%
11.	Заведование школьным музеем	7%
12.	За работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий	7%

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей» городского округа
город Урюпинск Волгоградской области

1. **ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ДЛЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ УЧИТЕЛЯМ ЛИЦЕЯ**

1. Показатели интенсивности работы:

Показатели	Оценка		
	данный показатель не проявляется	эпизодическиданный показатель проявляется неполно и	данный показатель проявляется полно и наглядно
1. Организация просветительно-воспитательной работы с учащимися, направленная на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
2. Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2
3. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска, пропустившие занятия по болезни)	0	1	2
4. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся	0	1	2
5. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	0	1	2

6. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников	0	1	2
7. Организация педагогом общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся	0	1	2
8. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
9. Повышение квалификации педагога по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0		2
10. Личное участие в профессиональных конкурсах (за анализируемый период):			
муниципальных	0		2
региональных	0		4
всероссийских	0		6
международных	0		8
11. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)			
муниципальных	0		2
региональных	0		3
всероссийских	0		4
международных	0		5
12. Наличие публикаций в специализированных педагогических изданиях (за анализируемый период)	0		2
13. Наличие персонально разработанных программ проектной, исследовательской деятельности, учебных практик	0		2
14. Повышение квалификации педагога по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование педагогов и учащихся по проблеме использования современных ИКТ	0		2
15. Участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ)	0		2
16. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	0		5
17. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	0		5
18. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ОГЭ)	0		3
19. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ОГЭ)	0		3
20. Работа педагога в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне	0		5
21. Участие в работе экспертной группы Комитета по образованию Администрации Волгоградской области по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников учреждений образования Волгоградской области	0		5
22. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований			
муниципальных	0		2
региональных	0		3
всероссийских	0		4
международных	0		5

23. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.)		
муниципальных	0	2
региональных	0	3
всероссийских	0	4
международных	0	5
24. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне	0	3
25. Руководство городским методическим объединением учителей по предмету (направлению)	0	5
Общая сумма показателей не более 100		

2. Показатели качества работы:

1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, региональные мониторинговые исследования; PISA, TIMSS, PIRLS и др.)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения детей в олимпиадах, конкурсах	0	1	2
4. Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями. Высокий рейтинг педагога по результатам опросов родителей и учеников	0	1	2
5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учреждений.	0	—	2
6. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	—	2
7. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, ТСО, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д.	0	1	2
8. Уровень владения информационно-коммуникационными компетенциями	0	1	2
9. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, онлайн конференциях и др.)	0	1	2
10. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технология сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
11. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения школьника к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
12. Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций	0	—	2
13. Уровень предметных знаний. Владение методами решения различных учебных задач. Решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад (региональных, российских, международных) и др. аттестационных заданий	0	1	2
14. Официально зафиксированные достижения детей в исследовательской работе (участие в конференциях, форумах, фестивалях)	0	1	2
15. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья	0	1	2

учащихся при организации учебно-воспитательного процесса			
16. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
17. Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)	0	1	2
18. Обеспечение условий освоения обучающимися позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
19. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет лицея среди общественности	0	1	2
20. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
21. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период)	0	1	2
22. Степень участия родителей и общественности в образовательной деятельности класса и лицея (включение родителей в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2
23. Организация участия классного коллектива в мероприятиях различного уровня (общешкольных, городских, региональных)	0	1	2
24. Обобщение и диссимиляция опыта применения современных (в том числе информационных) технологий в рамках базовой школы Волгоградской области по информатизации, «Гимназического союза России»	0	1	2
25. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
Общая сумма показателей не более 50			

2. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП

№		Характеристика	Показатели	Оценка проявления

	Линии стимулирования			Данный показатель не проявляется	эпизодическиДанный показатель проявляется неполно и	Данный показатель проявляется полно и наглядно

1. Показатели интенсивности работы:

1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике . Использование различных	1. Создание условий для творческого потенциала детей, формирование их ЗУН	0	1	2

		методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики				
2.	Организация информационной основы деятельности воспитанников	Подготовка к занятию вызывает необходимость иметь высокую ИКТ – компетентность, постоянный поиск новой информации	1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня	0	1	2
			2. Создание проблемных ситуаций для решения образовательных задач (проблемно-диалоговое обучение)	0	1	2
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми право выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения, делая акцент на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы.	0	1	2
			2.Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2
			3. Организация работы в группе предшкольной подготовки	0	1	2
			4. Организация деятельности воспитанников в социально-ориентированных проектах, в социально-значимых общественных акциях	0	1	2
4.	Установление контактов	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей и представителей	1. Степень участия родителей в образовательной деятельности лицея	0	1	2
			2. Участие родителей в разработке образовательной программы, индивидуального образовательного маршрута воспитанников	0	1	2

	с родителями	общественности к совместному формированию критериев качества образования. Конкретизировать социальный				
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребёнка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности воспитанников	0	1	2
			2. Умение построить индивидуальную образовательную программу воспитанника	0	1	2
			3. Педагогическая деятельность в группах коррекционного обучения («особый ребёнок»)	0	1	2
			4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Презентация авторских программ родителям, педагогическому сообществу	0	1	2
7.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			Муниципальных	0	1	2
			Региональных	0	2	3
			Всероссийских	0	3	4
			Международных	0	4	5
			2. Руководство методическими объединениями воспитателей	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах	0	1	2

			района, города, области			
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			Муниципальных	0	1	2
			Региональных	0	2	3
			Всероссийских	0	3	4
			Международных	0	4	5
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)			
			Муниципальных	0	1	2
			Региональных	0	2	3
			Всероссийских	0	3	4
			Международных	0	4	5
			6. Участие в опытно-экспериментальной работе лицея	0	1	2
			7. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях			
			Школьных	0	-	1
			Муниципальных	0	1	2
			Региональных	0	2	3
			Всероссийских	0	3	4
			Международных	0	4	5
			8. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.			
			Школьных	0	-	1
			Муниципальных	0	1	2
			Региональных	0	2	3
			Всероссийских	0	3	4
			Международных	0	4	5
			9. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом лицея	0	1	2
			10. Повышение квалификации (за отчетный период)	0	1	2
8.	Креативная компетентность	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических «находок», авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2

	педагога	внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать	4. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2
9.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с психологом)	0	1	2
			2. Учёт особенностей группы в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями	0	1	2
					Общая сумма баллов не более 100	

2. Показатели качества работы:

1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике . Использование различных методов, способствующих	1.Динамика достижений по реализуемой современной общеобразовательной программе	0	1	2
			2. Отсутствие фактов перевода воспитанников из групп по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	0	1	2

		осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных				
2.	Организация	Признание за детьми право выбора (деятельности,	1. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми	0	1	2
3.	Установление контактов с родителями	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования. Конкретизировать социальный заказ, сделать МОУ – инвестиционно привлекательным	1. Наличие системы работы с одарёнными детьми	0	1	2
			2. Наличие системы работы с родителями неорганизованных детей	0	1	2
			3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей т.д.			
			школьных	0	-	1
			муниципальных	0	1	2
			региональных	0	2	3
			всероссийских	0	3	4
			международных	0	4	5
4.	Разработка и реализаци	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в	1. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	2
			2.Степень востребованности разработанных воспитателем авторских	0	1	2
5.	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО	0	1	2

6.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребёнком (дней пропущено по болезни)	0	1	2
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2
			4. Обеспечение психофизической безопасности воспитанников (соблюдение безопасных условий, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм)	0	1	2
			5. Реализация мероприятий на профилактику вредных привычек у дошкольников	0	1	2
7.	Субъект-субъектн	Позволяет осуществить дифференцированный и	1. Снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0	1	2
8.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития	0	1	2
			2. Участие педагогов в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды:			
			школьных	0	-	1
			муниципальных	0	1	2
			региональных	0	2	3
			всероссийских	0	3	4
			международных	0	4	5
Общая сумма баллов не более 50						

3. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

№ п/п	**Линии стимулирования**	**Характеристика**	Показатели	Оценка проявления показателей социального педагога (выраженная в баллах)

				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически	данный показатель проявляется полно и наглядно

1. Показатели интенсивности работы:

1.	Направления, формы и методы организации социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанн	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся (воспитанников, детей).	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета.	0	2	3
			2. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавших в экстремальные ситуации. (Социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы).	0	2	3

	иков, детей)					
3.	Информационная основа деятельности.	Современный уровень организации социально педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей) вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации.	3. Создание условий для поиска обучающимися (воспитанниками, детьми) дополнительной информации для решения задач личностного и социального развития (на основе аспектного анализа проводимой работы).	0	1	2
			4. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня.	0	1	2
5.	Объектно-ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды.	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся (воспитанников, детей) и их родителей (лиц, их заменяющих) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды.	5. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся (воспитанников, детей), родителей (лиц, их заменяющих) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни.	0	1	2
			6. Организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых. (Проектная деятельность, волонтерское движение, клубы взаимопомощи и т.д.).	0	2	3
			7. Организация кружков, секций социально-педагогической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844).	0	2	3
			8. Организация социально- педагогической работы в рамках тематических месячников (Наличие плана мероприятий).	0	1	2
9.	Субъектно-ориентированная	Данная компетентность позволит привлечь родителей (лиц, их	9. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся (воспитанников, детей). (Анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д. Методические материалы).	0	2	3

	компетентность в установлении контактов с родителями (лицами, их заменяющими) и общественностью.	заменяющих) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.	10. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы, отраженные в публичном докладе.	0	1	2
			11. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации.	0	2	3
12.	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентностный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии.	12. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных технологий. (Сведения о прохождении повышения квалификации)	0	1	2
13.	Профессионально-личностное совершенствова-ние	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост.	13. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного).	0	2	3
			14. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях.	0	2	3
			15. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			16. Участие социального педагога в проектах, реализуемых образовательным учреждением.	0	1	2
			17. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности.	0	1	2

			18. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи «молодым специалистам».	0	2	3
19.	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.	19. Работа над собственным социально-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация).	0		5
			20. Активное участие в опытно-экспериментальной работе лицея.	0		5
			21. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении.	0		5
22.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся (воспитанникам, детям). Служит условием реализации гуманизации образования.	22. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся (воспитанников, детей) и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей и педагогов.	0		5
			23. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавших в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.).	0		5
			24. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (лиц, их заменяющих), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями	0		5
			25. Гармонизация взаимодействия в системе педагог - обучающийся (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами).	0		5

			26. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся (воспитанников, детей). Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах. (Социометрические исследования, программы формирования и развития группы).	0	5
27.	Организация здоровьесберега-ющих условий воспитатель- ного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса.	27. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся (воспитанников, детей), педагогов.	0	5
			28. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (воспитанников, детей).	0	5
			29. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики).	0	5
			Итого	**(не более 100)**	

2.Показатели качества работы:

1.	Направления, формы и методы организации социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей)	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся (воспитанников, детей).	1. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, методического).	0	1	2
			2. Признание профессионализма социального педагога обучающимися (воспитанниками, детьми) и их родителями (лицами, их заменяющими) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований. (Фокус-группы обучающихся (воспитанников, детей) и родителей.	0	1	2
			3. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися (воспитанниками, детьми) социально-педагогической работы. Оценка взаимодействия социального педагога с обучающимися (воспитанниками, детьми). (Анкетирование).	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с учителями, воспитателями. (Анкетирование).	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (лицами, их заменяющими) работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с родителями (лицами, их заменяющими). (Анкетирование).	0	1	2

6.	Информационная основа деятельности.	Современный уровень организации социально педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей) вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации.	6. Использование в работе социального педагога современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.).	0	1	2
7.	Объектно-ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды.	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворен-ностью обучающихся (воспитанников, детей) и их родителей (лиц, их заменяющих) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды.	7. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ. (Итоговая диагностика).	0		5
8.	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении	Данная компетентность позволит привлечь родителей (лиц, их заменяющих) и представителей общественности к совместному	8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности.	0	1	2

	контактов с родителями (лицами, их заменяющими) и общественностью.	формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.				
9.	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся (воспитанников, детей).	9. Степень востребованности, разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети.	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанной программы для курса, факультатива.	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для социально-педагогического кружка, секции. (в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844).	0		1
			12. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба, клуба опекунов и т.д. (составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844).	0		1
			13. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (воспитанников, детей). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (воспитанников, детей). (Итоговая диагностика).	0		5
14.	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентностный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии.	14. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий.	0		1

15.	Профессионально-личностное совершенствова-ние	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост.	15. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период).	0	1	2
			16. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мероприятий.	0	1	2
			17. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения.	0		1
			18. Наличие публикаций в специализированных изданиях в педпечати региона, федерации.	0	1	2
19.	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.	19. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
20.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся (воспитанникам, детям). Служит условием	20. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников, детей), родителей (лиц, их заменяющих), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. (Участие социального педагога в организации и работе детских служб примирения и др.).	0		5

		реализации гуманизации образования.			
21.	Организация здоровьесберега-ющих условий воспитатель- ного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса.	21. Позитивная динамика изменения ценностного отношения обучающихся (воспитанников, детей) к своему здоровью в результате целенаправленных и систематических занятий социального педагога с ними по особым программам.	0	5
			Итого	**не более 50**	

4. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

нтенсивность и качество	**№**	Линии стимулирования педагога-психолога	**Характеристика**	**Показатели проявления**	**Оценка проявления педагога-психолога**

					данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически	данный показатель проявляется полно и наглядно
И	**1.**	Направления и методы организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
К				2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности психолога ОУ (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
К				3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями по результатам организованных общеобразовательным учреждением социологических исследований. (По результатам фокус-группы учащихся, родителей)	0	1	2
К				4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с учащимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия психолога с	0	1	2

				учеником. (Анкетирование)			
К				5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия психолога с учителями (Анкетирование)	0	1	2
К				6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями психологической работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия психолога с родителями (Анкетирование)	0	1	2
И				7.Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации учащихся 1,5 классов)	0	1	2
И	2.	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
И				9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
И				10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
И	3.	Объектно ориентированная компетентность психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а)неудовлетворенностью учащихся и их родителей образовательной средой, б)перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и, поддержки)	11. Участие психолога в разработке программ для учеников, родителей и учителей направленной на решение проблем школьной жизни	0	1	2
И				12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика. (Итоговая диагностика)	0	1	2
И				13. Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции психологии НОУ. (Программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2

И				14. Организация кружков, социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844)	0	1	2
И				15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
И	4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся (Типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативно приема, методические материалы)	0	1	2
К				17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе	0	1	2
И				18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
И				19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
К	5	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
И				21.Наличие персонально разработанных программ для курса, факультатива	0	1	2
И				22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
И				23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
И				24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем ученика (итоговая диагностика)	0	1	2
К	6	Владение современными	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовательном процессе,	25 .Применение и использование современных психодиагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2

К		технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения	26.Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
И	7	Профессионально-личностного совершенствова-ния	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
И				28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза.)	0	1	2
И				29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
И				30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер – классов	0	1	2
И				31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
И				32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых в лицее	0	1	2
И				33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
И				34.Наличие публикаций в специализированных изданиях. - местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
И				35. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - опубликование в педпечати региона, России	0	1	2
И				36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
И	8	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей,	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
И				38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе в лицее	0	1	2

К			новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их	39. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
И				40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в лциее	0	1	2
И	9	Компетентность в субъект -субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей, разработка индивидуальных развивающих программ.	0	1	2
К				42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута, обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
К				43. Эффективное применение новых методов и приемов профоориентационной работы. (Анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
И				44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах. (Социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
И				45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей, другие формы взаимодействия с родителями)	0	1	2
И	10	Организация здоровьесбере га- ющих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов.	0	1	2
И				47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения направленной на профилактику вредных привычек у учащихся. (Работа волонтёрских групп)	0	1	2
И				48. Гармонизация взаимодействия в системе учитель-ученик (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для учителей и использование других форм взаимодействия с учителями)	0	1	2

И				49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов. (Результаты псих. диагностики среди педагогов в лицее)	0	1	2
				50. Участие в работе школьной службы примирения «Медиация»	0	1	2
		Общее количество баллов: за интенсивность – не более 76, за качество – не более 24					

5. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

Интенсивность и качество	**I.**	Критерии	Показатели	**Баллы**
	1. Качество и общедоступность общего образования в лицее, результативность образовательной деятельности			
К	1.1.	Освоение обучающимися образовательных стандартов	Результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего по муниципалитету за каждый предмет	2
К			Результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по муниципалитету за каждый предмет	1
К			Наличие учащихся, набравших 100 б.	1
К			Средний балл по обязательным предметам (по результатам итоговой аттестации в 9-х классах с участием ТЭК) выше среднего показателя по муниципалитету за каждый предмет	2
К	1.3	Качество знаний выпускников 4-х классов по результатам аттестации	Количество учеников от общего числа сдающих, показавший результат выше среднего по лицею	1
			По муниципалитету (при наличии данных)	2
К	1.5	Положительная динамика /стабильность успеваемости учащихся	100% (стабильность)	10
			1% - 5%	5
			6% - 10%	8
К	1.6	Результаты выступления обучающихся на олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях (наличие победителей, призеров)	городской уровень: 1 ученик	0,5
			региональный уровень: 1 ученик	2
			всероссийский уровень: 1 ученик	3
К	1.7	Участие школьников в	1. Активность участия – не менее в 70% районных мероприятий	1

		мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	2. Участие в городских, региональных, межрегиональных мероприятиях: индивидуальный зачет/ команда	1
К	1.8	Обеспечение обязательности основного общего образования	1. Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	1
К			2. Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, отчисленных из лицея и не получивших основного общего образования	2
К			3. Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	2
К			4. Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	2
К	1.9	Охват обучающихся дополнительным образованием	80 – 88 %	2
			Свыше 88%	3
И	1.10	Организация методической работы в городе		5
И	1.11	Организация совместных мероприятий с учащимися школ города		5
И	1.12	Организация сетевого взаимодействия по вопросам предпрофильной подготовки и профильного обучения		5
	2. Создание условий для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса			
К	2.1	Успешное обеспечение режима безопасности в лицее	Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафные санкции), случаев травматизма обучающихся и работников	2
И	2.2	Динамика развития материального состояния лицея и инфраструктуры	1. Создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки, компьютерных классов и пр.) в текущий период	5
И			2. Эстетическое оформление лицея, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории	5
И			3. Получение грантов за счет участия лицея в различных конкурсах	5
И			4. Привлечение внебюджетных средств на приобретение современного учебного оборудования, проведение ремонтных работ, подготовку лицея к новому учебному году	5
И				
И	2.3	Работа лицея в инновационном / экспериментальном режиме	1. Разработка и реализация программы развития лицея, целевых программ принятых и утверждённых в установленном порядке	5
И			2. Эффективность реализации целевых программ	5

И			3. Координирование деятельности лицея в режиме экспериментальной площадки: на муниципальном уровне	1
			на региональном уровне	2
			на всероссийском уровне	5
И		Работа лицея в статусе межшкольного центра, опорной школы, ИБЦ	4. Проведение методических мероприятий на муниципальном уровне 5. Проведение методических мероприятий на региональном уровне 6. Проведение методических всероссийском на муниципальном уровне	3 4 5
К	2.4	Занятость учащихся во внеурочное время	При занятости от 60 до 80 %	3
			от 40 до 60 %	2
	3. Социальный критерий			
К	3.1	Сохранность контингента обучающихся на уровне среднее общего образования	При показателе выше среднего по городу	1
К	3.2	Результаты действий системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков, участия в опеке и попечительстве	В лицее нет обучающихся на учете в ПДН	2
			2. В лицее есть учащиеся, состоящие на учете в ПДН, но отсутствует тенденция по их увеличению	1
И	3.3	Высокий уровень организации каникулярного отдыха и оздоровления учащихся	Доля учащихся, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления: выше среднего показателя по городу в течение всего года	5
			выше среднего показателя по городу только в период летних каникул	3
			выше среднего показателя по городу в определенный каникулярный период	2
	4. Создание условий для сохранения здоровья учащихся в учреждении			
К	4.1	Создание условий для поддержания и улучшения здоровья обучающихся	Положительная динамика и стабильность количества учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе лицея, по сравнению с предыдущим периодом	3
К	4.2	Сохранение здоровья детей и подростков (показатель рассчитывается по данным ежегодного медосмотра	1. Отсутствие роста заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушениям осанки	2
К			2. Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушениям осанки	1
И			3. Охват учащихся горячим питанием Свыше 95%	5
			Свыше 90%	4

		учащихся)	Свыше 80% или наличие положительной динамики	3
	5. Эффективность управленческой деятельности			
И	5.1	Работа органов государственно-общественного управления	1. Организация работы Совета лицея, Методического совета, общешкольного родительского комитета школы и др.	5
И			2. Организация работы органов ученического самоуправления	4
И	5.2	Эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	1. Эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие обоснованных жалоб работников лицея в конфликтную комиссию, администрацию лицея и др. вышестоящие организации)	5
К			2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся на деятельность лицея	1
И	5.3	Развитие организационной культуры	1. Наличие детской общественной организации в лицее, активное участие ее в жизни школы	2
И			2. Детская общественная организация активно участвует в жизни школы, известна за ее пределами	3
К	5.4	Исполнительская дисциплина	1.Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы лицея	2
К			2. Своевременное представление материалов директору лицея (статистических сведений, отчётов, аналитической информации и др.)	1
И	5.5	Обеспечение открытости деятельности лицея	1. Обновление информации на сайте лицея не реже 1 раза в месяц	3
И			2. Участие в подготовке публичного доклада директора лицея с размещением на школьном сайте, в школьной газете и др.	3
И			3. Наличие публикаций о деятельности лицея: в районной газете	1
			методических изданиях	2
И			4. Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступления, организация выставок): на региональном уровне	3
			на муниципальном уровне	2
			на школьном уровне	1
И	5.6	Участие в городских, региональных и всероссийских конкурсах	1. наличие статуса лауреата	1
			2. наличие статуса призёра или победителя	2
И	5.7	Организация ВШМ	Обеспечение мониторинга качества образования	2
И	5.8	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	Создание новых электронных информационных (методических) баз/банков за предыдущий период	2
И	5.9	Профессиональный рост заместителя руководителя	1. Личное представление опыта работы лицея на городских, региональных всероссийских конференциях, совещаниях, собраниях за предыдущий период	2

И			2. Личное участие в городских, региональных всероссийских конкурсах по методическим вопросам за предыдущий период	2
И			3. Проявление инициативы и повышение квалификации через участие в семинарах, стажировках	2
			Общее количество баллов: за интенсивность – не более 100, за качество – не более 50	

6. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

Интенсивность и качество	критерии	показатели	Максимальный балл
К	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лицея	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10
К		2. Количество предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось • нет предписаний	2 5
И		3. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
К		4. Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	5
К		5. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	5
К		6. Качественная подготовка и организация ремонтных работ	5
И		7. Контроль заключения и исполнения договоров с поставщиками	15
И		8. Выполнение общественных поручений	1 за каждое
К	2. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	9. Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей	5
И		10. Работа по развитию учебно-материальной базы организации	5
К		11. Сохранность материальных ценностей	10
К		12. Организация питьевого режима	5
И		13. Благоустройство и озеленение помещений учреждения и пришкольной территории	5
	Максимальное количество баллов за интенсивность – 35 (+ общественные поручения), за качество - 50		

7. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВОМ

Интенсивность и качество	**Критерии оценки эффективности деятельности**	Количество баллов
К	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников лицея, учащихся, родителей (законных представителей)	5
К	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд	10
К	Своевременный контроль соблюдения работниками столовой правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5
К	Строгий и постоянный контроль за содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, по результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	 10 5
И	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
К	Своевременное ведение документации	10
И	Строгое соблюдение режима питания	5
И	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
И	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
И	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	10
	Максимальное количество баллов за интенсивность – 30, за качество - 40	

8. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ВЕДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА ПО ОЭТ

Интенсивность и качество	№ п/п	Критерии	Показатели	**Баллы**
К	1	Позитивные результаты деятельност	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники	10
И			1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	5

К		и	1.3 Обеспечение работы локальной сети	10
К			1.4 Бесперебойная работа интерактивных досок	10
К			1.5. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	10
К	2	Признание высоких профессиональных достижений	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на неправомерные действия	10
И			2.2. Своевременная установка и контроль лицензионного программного обеспечения	5
И	3	Исполнительская дисциплина	3.Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	5
И	4	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	4.1. Обеспечение работы системы ВКС	10
И			4.2. Размещение отчетов и информации на различных сайтах (госуслуги, закупки и т.д.)	10
И			4.3. Сопровождение работы сотрудников лицея в Сетевом городе	5
И			4.4. Администрирование сайта лицея	10
И			4.5. Обеспечение работы школьного радиоузла	5
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 55, за качество - 50	

9. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ КЛАДОВЩИКА

Интенсивность и качество	№ п/п	Критерии к	**Показатели**	**Баллы**
К	1	**Позитивные результаты деятельности**	1.1. Соблюдение правил по ТБ при получении, хранении и выдаче продуктов	10
К			1.2. Своевременный контроль за неисправностью холодильного оборудования	10
К			1.3. Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения продуктов	5
К			1.4. Соблюдение правил личной гигиены	5
К			1.5. Хранение продуктов питания согласно соответствующим нормам	5
К			1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5
И			1.7. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	5

К	2	**Признание высоких профессиональных достижений**	2.1. Контроль за разнообразием продуктов, сохранность продуктов, составлением меню согласно требованиям СанПиНа	5
			2.2. Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	5
К	3	**Исполнительская дисциплина**	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	5
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 55, за качество - 50	

10. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПОВАРА (ШКОЛА)

Интенсивность и качество	№ п/п	Критерии	**Показатели**	**Баллы**
К	1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Соблюдение норм охраны труда и ТБ при приготовлении пищи	2
К			1.2. Своевременное и качественное приготовление пищи	2
К			1.3. Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения, приготовления и приема пищи согласно СанПиНа	2
К			1.4. Своевременный контроль за техническим состоянием электрооборудования столовой	2
К			1.5. Своевременный контроль за состоянием и количеством посуды согласно требованиям СанПиНа	2
К			1.6. Соблюдение правил личной гигиены	2
И			1.7. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (участие в субботниках, уборке территории и т.п.)	2
К	2	Признание высоких профессиональных достижений	2.1. Контроль за разнообразием меню согласно требованиям СанПиНа	2
К			2.2. Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	2
И	3	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	2
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 16, за качество - 4	

11. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПОВАРА (ДОШКОЛЬНАЯ СТУПЕНЬ)

Интенсивность и качество	№ п/п	Критерии	**Показатели**	**Баллы**
К	1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Соблюдение норм охраны труда и ТБ при приготовлении пищи	10
К			1.2. Своевременное и качественное приготовление пищи	10
К			1.3. Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения, приготовления и приема пищи согласно СанПиНа	10
К			1.4. Своевременный контроль за техническим состоянием электрооборудования столовой	10
К			1.5. Своевременный контроль за состоянием и количеством посуды согласно требованиям СанПиНа	10
К			1.6. Соблюдение правил личной гигиены	10
И			1.7. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (участие в субботниках, уборке территории и т.п.)	10
К	2	Признание высоких профессиональных достижений	2.1. Контроль за разнообразием меню согласно требованиям СанПиНа	10
К			2.2. Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	10
И	3	Исполнительская дисциплина	3.1. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 70, за качество - 20	

12. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО

Интенсивность и качество	№ п/п	Критерии	**Показатели**	**Баллы**
	1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Соблюдение правил по ТБ при мытье с кухонного инвентаря и оборудования, при обработке стеллажей и т.п.	5
			1.2. Соблюдение правил санитарии в помещении для мятья кухонного инвентаря	10

			1.3. Соблюдение правил личной гигиены	5
			1.4. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия	10
			1.5. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (участие в субботниках, уборке территории и т.п.)	5
	2	Признание высоких профессиональных достижений	2.1. Контроль за соблюдением требований СанПина	5
			2.2. Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	5
	3	Исполнительская дисциплина	3.1. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	5
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 55, за качество - 50	

13. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ ШКОЛЫ

	№ п/п	Критерии	**Показатели**	**Баллы**
И	1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения,	10
И			1.2. Бесперебойная работа системы теплоснабжения,	10
К			1.4. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	10
И			1.5. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (участие в субботниках, уборке территории и т.п.)	10
К	2	Признание высоких профессиональных достижений	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия	10
И			2.2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15
К	3	Исполнительская дисциплина	3.1. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	10
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 45, за качество - 30	

14. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ТЕХНИКА ПО НАЛАДКЕ И ИСПЫТАНИЯМ

	№ п/п	Критерии	**Показатели**	**Баллы**
И	1	Позитивные результаты деятельности	1.3. Бесперебойная работа системы энергообеспечения	10
К			1.4. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	10
И			1.5. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (участие в субботниках, уборке территории и т.п.)	10
К	2	Признание высоких профессиональных достижений	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия	5
И			2.2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
К	3	Исполнительская дисциплина	3.1. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	5
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 30, за качество - 20	

15. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ

Интенсивность и качество		критерий	показатель	баллы
И	1.	Участие в организации воспитательно-образовательного процесса	1. Активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	4
И			2. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий (помощь по запросу воспитателя)	4
И			3. Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта (декорирование стен, мебели и т.д. по запросу воспитателя)	4
И			4. Участие в проведении культурно-массовых мероприятий (изготовление костюмов, исполнение ролей на празднике, организационные моменты и т.д)	4
И			5. Участие в ремонте группы (побелка, покраска, перепланировка группы и т.д)	4
И			6. Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	4
К			7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4
К			8. Отсутствие нарушений:	4

			• исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка • требований по охране жизни и здоровья детей; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности.	
К	2.	Организация обеспечения санитарного состояния	1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	4
К			2. Отсутствие нарушений СанПИН	4
К			3. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	4
К			4. Отсутствие травм воспитанников во время проведения режимных моментов под руководством помощника воспитателя в дневное время.	5
К			5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5
К			6. Наличие благодарностей, грамот различного уровня	5
			Максимальное количество баллов за интенсивность – 35 , за качество - 24	

16. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

Интенсивность и качество		критерий	показатель		баллы
К	1	***Создание оптимальных условий для осуществления управления учебно-воспитательным процессом***	1. Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня	10
				Оперативное устранение 1-2 замечаний	5
К			3. Степень владения компьютерной техникой и оргтехникой	Использование широкого набора компьютерных программ	10
				Использование разнообразной оргтехникой	5
И			5. Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Участие в подготовке публичного доклада	5
				Предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта	10
			6. Работа с различными базами данных в сети Интернет	Сетевой город, госуслуги и т.д.	10
			7. Контроль за исполнением работниками школы	Соблюдение сроков выполнения	5

			приказов, распоряжений.		
К			8. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др	Соблюдение установленных требований	5
К			9. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	Наличие или отсутствие жалоб	0-5
К	2	***Соблюдение требований охраны труда и ТБ***	1. Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования	Соответствие оборудования инвентаризационным описям и его состояние	5
К			2. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности во время работы на компьютере и оргтехнике	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня	5
		Максимальное количество баллов за интенсивность – 20 , за качество - 45			

17. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЛАБОРАНТА

Интенсивность и качество		критерий	показатель		баллы
И	1	Создание оптимальных условий для осуществления управления учебно-воспитательным процессом	1. Обеспечение подготовки оборудования (приборов) к проведению экспериментов	Регулярное участие в выполнении экспериментов	10
				Участие в выполнении экспериментов	5
И			3. Обеспечение необходимым для работы оборудованием, материалами, реактивами и т.п.	Проведение выборных данных из литературных источников и информационных изданий в соответствии с установленным заданием	10
К			4. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие или отсутствие жалоб	0-5
К	2	Соблюдение требований охраны труда и ТБ	5. Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования	Соответствие оборудования инвентаризационным описям и его состояние	5
К			6. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности во время работы на компьютере и оргтехнике	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня	5
		Максимальное количество баллов за интенсивность – 20 , за качество - 15			

18. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ (БЕЛЬЯ)

Интенсивность и качество		критерий	показатель		баллы
К	1	Создание оптимальных условий для осуществления образовательно-воспитательного процесса	Качественная подготовка белья и смена его строго по графику	Отсутствие жалоб со стороны помощников воспитателей	10
К			Высокая степень сохранности белья	Отсутствие замечаний со стороны кладовщика	5
К			Обеспечение надлежащего состояния прачечной и всего оборудования.	Отсутствие претензий и замечаний со стороны медицинской сестры	10
И			Выполнение работ не входящих в круг обязанностей	участие в организации и проведении праздников, досугов, развлечений и других массовых мероприятиях, благоустройстве территории, участие в общественной жизни	10
К	2	Соблюдение требований охраны труда и ТБ	Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования	Соответствие оборудования инвентаризационным описям и его состояние	5
К			Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности во время работы на компьютере и оргтехнике	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня	5
		Максимальное количество баллов за интенсивность – 10 , за качество - 35			

19. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Интенсивность и качество		критерий	показатель		баллы
К	1	Создание	Доля учащихся, охваченных дополнительным	ниже	0

		условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени.	образованием в сравнении с предыдущим периодом:	на том же уровне	5
				выше	10
К			Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	ниже	0
				на том же уровне	5
				выше	10
И			Участие учащихся, в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом)	ниже	0
				на том же уровне	5
				выше	10
К			Количество учащихся, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом)	ниже	0
				на том же уровне	5
				выше	10
И			Участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)		10
И			Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:	ниже	0
				на том же уровне	5
				выше	10
И			Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся:	школьные	5
				муниципальные	10
				региональные	15
				всероссийские	20
				международные	25
И			Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом:	ниже	0
				на том же уровне	5
				выше	10
К	2	Методическая и инновационная деятельность	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег		5
И			Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	школьные	5
				муниципальные	10
				региональные	15
				всероссийские	20
				международные	25

И			Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, шефов и др.		20
		Максимальное количество баллов за интенсивность – 100, за качество - 35			

20. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ

Интенсивность и качество	критерий	показатель		баллы
К	Индивидуальная работа с читателями	Высокая читательская активность обучающихся. Доля (%) посещающих библиотеку и пользующихся услугами ее фонда (художественная литература, журналы, диски и др.)	до 10%	1
			11 – 30%	2
			31 – 50%	3
			51 – 70%	5
			71 – 100%	10
К		Пропаганда чтения как формулы культурного досуга Доля (%) проведенных библиотечных уроков (на основании записи в журнале проведения библиотечных уроков)	до 10%	1
			11 – 30%	2
			31 – 50%	3
			51 – 70%	5
			71 – 100%	10
К	Информационная и методическая работа	Выполнение плана работы библиотекаря	100% выполнение плана работы библиотекаря	10
И		Организация и проведение на базе лицея семинаров, совещаний, конференций Количество проведенных семинаров, совещаний и конференций по диссеминации опыта	муниципальный	5
			региональный	10
			всероссийский	15
К		Качественное и своевременное оформление документации	Отсутствие замечаний по состоянию документации	10
И		Предоставление информации для сайта лицея		10
К	Массовая работа со школьниками	Оформление тематических выставок Наличие тематических выставок в соответствии с планом работы библиотекаря	За каждую выставку	5
И		Подключение читателей удаленных читальных залов (в рамках работы ИБЦ)	1 зал	1
			2 зала	20
			3 и более залов	40
К	Комплектование	Своевременное и качественный анализ потребности и замены учебной		10

	библиотечного фонда	и художественной литературы		
И		Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами		20
	Максимальное количество баллов за интенсивность – 85, за качество - 50			

21. ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА

Интенсивность и качество	критерий	показатель		баллы
К	1. Образовательно-воспитательная деятельность	1. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.	консультации и тренинги для педагогов	5
		2. Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с детьми и их семьями	с учащимися, родителями, с педагогами	5
		3. Положительная динамика в снижении количества детей, состоящих на учете у данного специалиста	ВШК: «группа риска», СОП, ПДН по ИПР	5
К		4. Динамика индивидуальной психологической (коррекционной) работы	количество учащихся, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы	5
		5. Результативность участия в конкурсах	положительная динамика участия детей в конкурсах	5
И		6. Профилактика социально-значимых заболеваний	проведение лекториев, бесед, подготовка презентаций	5
К		7. Взаимодействие со всеми субъектами профилактики		5
И		8. Мотивация среди детей, состоящих на различных учетах к занятиям во внеклассной работе	занятость детей «группы риска»	5
И	2. Инновационная деятельность	9. Применение в деятельности современных образовательных технологий		5
		10. Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, мероприятий		5
И	4. Методическая	11. Выступления на конференциях, совещаниях, ШМО, педсоветах		5

И	деятельность	12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих и профилактических программ и тренингов		5
И		13. Разработка и регулярное обновление информационного стенда в школе, выставок, странички школьного сайта по своим направлениям деятельности		5
И		14. Повышение профессионального уровня	участие в проблемных группах	5
И		15. Разработка методических сценариев, мероприятий		5
К	5. Участие в конкурсах профессиональног о мастерства	16. Участие в профессиональных конкурсах	выступления в школьных, городских, региональных мероприятиях	5
К	6. Взаимодействие с родителями	17. Высокий уровень практической помощи родителям обучающихся	консультации	5
И		18. Выступления на классных и общешкольных родительских собраниях		5
И	8. Документация	19. Ведения документации специалиста	план работы, журналы консультаций и бесед и др.	5
К		20. Своевременная и качественная сдача отчетности	Отсутствие замечаний	5
	Максимальное количество баллов за интенсивность – 70, за качество - 33			

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей» городского округа город
Урюпинск Волгоградской области

ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

Оценочный лист по выплатам стимулирующего характера

_____

Ф.И.О.

_____

должность

Интенсивность и качество	№ п/п	Критерии	Максимальный балл	самооценка	Оценка комиссии
К	1.				
К	2.				
И	3.				
И	4.				
		Всего баллов			

_____ _____ _____
Ф.И.О. работника подпись дата

_____ _____ _____
Ф.И.О. члена комиссии подпись дата

_____ _____ _____
Ф.И.О. члена комиссии подпись дата

_____ _____ _____
Ф.И.О. члена комиссии подпись дата

_____ _____ _____
Ф.И.О. члена комиссии подпись дата