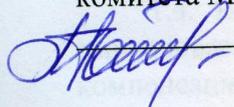


Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета MAOY СамЛИТ г.о. Самара  
Платонова М.Н.



Утверждено  
Приказ № 2-09 от 09.01.2018 г.  
Директор MAOY Сам ЛИТ г.о. Самара  
Лебедев Н.И.

## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении  
«Самарский лицей информационных технологий» городского округа Самара

(MAOY СамЛИТ г.о. Самара)

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Самарский лицей информационных технологий» городского округа Самара, далее MAOY СамЛИТ г.о.Самара (далее – Положение) является локальным нормативным актом MAOY СамЛИТ г.о.Самара и разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, Постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 14 июля 2008 года № 113-ОД "Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений", Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования, порядок расходования средств на оплату труда работников MAOY СамЛИТ г.о. Самара.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации работников к труду, обеспечению материальной заинтересованности работников в улучшении

качественных и количественных результатов труда: выполнении муниципальных заданий, совершенствовании учебного и воспитательного процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами МАОУ СамЛИТ г.о.Самара.

1.5. Заработная плата работников (административный и хозяйственный персонал) МАОУ СамЛИТ г.о. Самара состоит из:

- заработной платы, состоящей из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда;
- стимулирующих и поощрительных выплат, производимых в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Заработная плата педагогических работников состоит из:

- заработной платы по тарификации;
- стимулирующих выплат, надбавок и доплат разного характера производимых в соответствии с настоящим Положением.

## 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами или результатами труда. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности и качества выполняемой работы без ограничения ее максимальным размером.

2.2. Оплата труда в МАОУ СамЛИТ г.о.Самара устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2.3. Размер заработной платы работников в МАОУ СамЛИТ г.о. Самара устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 и Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.4. Размер заработной платы административно-хозяйственных работников состоит из оклада и прочих доплат. Под окладом в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника МАОУ СамЛИТ г.о. Самара за выполнение им нормы трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием.

## 3. ДОПЛАТЫ

3.1. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты.

3.2. Доплата выплачивается в следующем размере:

Условие	Размер доплаты	Основание
Работа в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника	не менее чем в двойном размере, либо дополнительный день отдыха	ст. 153 Трудового кодекса РФ
Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 50% оклада по основной работе за фактическое время выполнения дополнительной работы.	ст. 151 Трудового кодекса РФ
Совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы	ст. 151 Трудового кодекса РФ

3.3. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пункте 3.2 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени и с учетом содержания или объема дополнительной работы. Конкретные размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и совмещение должностей устанавливаются в приказе руководителя и в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.4. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

#### 4. НАДБАВКИ

4.1. Работникам МАОУ СамЛИТ г.о.Самара устанавливаются следующие надбавки к заработной плате:

- за длительный стаж работы в организации;
- за интенсивность, напряженность труда;
- за расширение зон обслуживания.

4.2. В настоящем Положении длительным стажем работы считается работа в МАОУ СамЛИТ г.о. Самара продолжительностью 25 лет и более.

4.3. За интенсивность, напряженность труда, расширение зон обслуживания работнику устанавливается надбавка в размере, который определяется приказом директора МАОУ СамЛИТ г.о. Самара.

Надбавки устанавливаются и выплачиваются только при наличии денежных средств.

Размер выплаты, надбавки, премии может устанавливаться:

- в абсолютном значении,
- в процентном отношении к окладу,

Премии начисляются не зависимо от отработанного времени.

#### 5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременное премирование и иные поощрительные выплаты работникам лица производятся за достижение высоких результатов труда.

5.2. Основанием для премирования и поощрительных выплат являются:

- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;

- образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания учебных кабинетов;
- разработка и реализация новых педагогических и информационных технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, новых инновационных технологий;
- представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях (занятиях) для коллег района, города, области, России и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров-конкурсов, фестивалей, авторских проектов и др.);
- высокий уровень знаний, умений и навыков лицеистов;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с прошлогодним периодом;
- результаты ЕГЭ, ГИА;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием);
- качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за интенсивность и напряженность, связанную с подготовкой кружковой работы;
- за победы, участие в конкурсах, турнирах, олимпиадах и пр.;
- по итогам успешной работы учреждения за год;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ;
- за дополнительный труд, не связанный с функциональными обязанностями;
- за эффективное содействие образовательному процессу;
- своевременное устранение аварийных ситуаций;
- в связи с юбилейными датами (40, 50, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) и далее каждые пять лет);
- за многолетний труд в лицее и в связи с выходом на пенсию;
- в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- иное.

Предусматриваются стимулирующие выплаты к праздничным дням:

- к 8 марта;
- к 23 февраля;

- к Новому году;
- ко Дню учителя.

Стимулирующие выплаты не начисляются при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по МАОУ СамЛИТ г.о. Самара.

Работнику лица до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (выговор) не ранее, чем через полгода, могут быть назначены стимулирующие выплаты по ходатайству его непосредственного руководителя.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь, оказываемая работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Материальная помощь выплачивается при наличии денежных средств на основании приказа директора МАОУ СамЛИТ г.о. Самара по личному заявлению работника.

6.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

## 7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором МАОУ СамЛИТ г.о. Самара.

7.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель директор МАОУ СамЛИТ г.о. Самара.

7.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

7.6. Заработная плата в МАОУ СамЛИТ г.о. Самара перечисляется на зарплатную карту в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.7. Заработная плата работникам МАОУ СамЛИТ г.о. Самара выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца – 21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. 6-го числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца) каждому работнику должен выдаваться расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приведена в приложении №1 к настоящему Положению.

7.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

7.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

7.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

7.11. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию МАОУ СамЛИТ г.о. Самара.

7.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

7.13. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в МАОУ СамЛИТ г.о. Самара документов, удостоверяющих смерть работника.

7.14. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

## 8. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

8.1. Фонд оплаты труда за счет субсидии на выполнение муниципального задания состоит из базового фонда и стимулирующего фонда. Базовый фонд оплаты труда в свою очередь делится на три части: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала и специальный фонд оплаты труда согласно Постановления Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60.

8.2. Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

8.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися Учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

начальное общее образование;

основное общее образование;

среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпед х 245

Сч = .....,

(a1 b1 + a2 b2 + ... + all b11) х 365

где:

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 - количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 - количество часов за год по учебному плану в первых классах и

т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

ФОТинд х 245

Сч = .....,

(a1 b1 + a2 b2 + ... + a11 b11) х 365

где:

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a1 - количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365- количество дней в году.

Заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кзн + Д + Сп,$

где:

ЗПп - тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах

^

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

При наличии финансовых средств (в том числе внебюджетных) деление класса на группы производится по русскому языку, математике ..... При проведении кружковой работы, групповых занятий, курсов с количеством учащихся менее 12 человек устанавливается повышающий коэффициент -2

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

8.4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственных и технических работников.

К административно-хозяйственному персоналу относятся заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтера, юристконсульт, зав. библиотекой, секретарь, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщицы, сторожа, вахтеры, дворник.

Штатное расписание составляется и утверждается на 01 января и на 01 сентября каждого года. Допустимы вносимые изменения и на другие даты в связи с производственной необходимостью.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кзн,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный постоянно действующей комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Всем остальным сотрудникам административно-хозяйственного персонала оклады устанавливаются согласно Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431

8.5. Распределение специального фонда оплаты труда:

Приоритетными являются:

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

Возможны доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Экономия по базовой части фонда оплаты труда педагогических работников допустимо использовать на выплаты по специальному фонду.

## 8.6. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

Стимулирующий фонд оплаты труда работникам лицея делится на следующие части:

- до 75 % стимулирующего фонда оплаты труда распределяется между учителями лицея согласно количеству набранных баллов по результатам мониторинга профессиональной деятельности.
- до 3% - доля стимулирующей части фонда, направляемая на выплату руководителю лицея;
- до 10 % - доля стимулирующей части фонда, направляемая на выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру;
- оставшиеся - доля стимулирующей части фонда, направляемая поощрительные выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу лицея;

Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, поощрения работников за эффективный труд.

### 8.6.1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников:

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников распределяется на основании критериев, показателей качества и результативности труда, указанных в Приложении 2 и Приложении 3 настоящего Положения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников лицея распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности педагогов, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

Итоговая сумма набранных педагогом баллов является результатом мониторинга его профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа учителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода.

В случае длительного отсутствия педагога по уважительной причине (до одного года) показатели предыдущего периода могут быть учтены по выходу на работу, при условии одобрения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат оценивает правильность начисления баллов по листам самооценки. Решение комиссии оформляется протоколом.

Указанные выплаты выплачиваются работникам лица ежемесячно за отработанное время;

8.6.2. Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру.

Стимулирующий фонд оплаты труда заместителей директора лица и главного бухгалтера распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Итоговая сумма набранных заместителями директора и главным бухгалтером баллов является результатом мониторинга их профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя лица:

проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты экспертизы соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации общеобразовательного учреждения.

Стимулирующая выплата выплачивается в дни выплаты зарплаты, в исключительных случаях, в меж расчётный период.

8.6.3. Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплату директору лица устанавливается учредителем.

8.6.4. Порядок распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу лица:

Стимулирующий фонд оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу распределяется на основании решения постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующего фонда на основании оценочных листов эффективности работы.

Экономии фонда оплаты труда по субсидиям за счет областного бюджета можно также выплачивать как стимулирующие выплаты, премии за дополнительную работу, не связанную

с исполнением должностных обязанностей, за высокие показатели на олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, фестивалях.

#### 8.7. Субсидия на иные цели:

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за фактически отработанное время из расчета 1600 рублей за класс, состоящий из 25 учеников и больше. В случае малокомплектных классов оплата производится из расчета 64 рубля за одного учащегося. В случае отсутствия классного руководителя временно назначается замена и оплата за замещение производится по тем же правилам за фактически отработанное время.

Выполнение прочих мероприятий в соответствии с предоставляемыми бюджету городского округа Самара межбюджетными трансфертами: выплаты молодым специалистам согласно Постановлению №239 от 04 июля 2013 года правительства Самарской области только за фактически отработанное время.

#### 8.8. Субсидия на выполнения муниципального задания в рамках программы «Развитие муниципальной системы образования городского округа Самара».

Фонд оплаты труда состоит из заработной платы директора, и финансового обеспечения на реализацию отдельных направлений деятельности Учреждения на основании результатов самооценки, а также финансирование проектных площадок.

Фонд оплаты труда состоит базовой части, которая составляет 70% и стимулирующей части - 30%.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с учредителем Учреждения. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты директору - согласно приказов Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения на основании выделенных средств на 01 января с окладами согласно Постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 в рамках базовой части ФОТ. В течение года в штатное расписание допустимо вносить изменения в связи с производственной необходимостью.

Экономия базовой части может быть выплачена сотрудникам в виде доплат и надбавок на основании решения постоянно действующей комиссии о распределении стимулирующих выплат.

Стимулирующая часть ФОТ распределяется 2 раза в год на 01 января и 01 сентября на основании оценочных листов эффективности работы.

#### 8.9. Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг:

Фонд оплаты труда, за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, согласно методических рекомендаций, определяется по состоянию на дату начала оказания услуги на основании тарификации и штатного расписания.

Стоимость часа для педагогов, оказывающих платную образовательную услугу договорная, и может отличаться не только в зависимости от услуги по программе, но и в зависимости от наполняемости групп, стоимости услуги.

Со всех доходов, полученных от оказания платной образовательной услуги, может устанавливаться надбавка директору в размере 5%, но только на основании дополнительного соглашения с Учредителем.

В штатное расписание включаются доплаты главному бухгалтеру, бухгалтеру по зарплате, секретарю, техническому персоналу в процентном отношении от полученных средств за оказанные услуги. (Процент доплаты определяется при составлении штатного расписания по платным образовательным услугам и может меняться)

Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от оказания платных услуг сотрудникам Учреждения выплачиваются при наличии средств и по решению постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующих выплат за особые заслуги перед Учреждением, а именно: проработавшим в Учреждении 25 лет и более, за присвоение звания «Почетный учитель», за дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями и иное.

8.10. Выплаты за счет внебюджетных целевых средств определяется постоянно действующей двухсторонней комиссией по распределению денежных средств. На основании решения комиссии могут вводиться дополнительные ставки, необходимые для плодотворного учебного процесса. Ставки, доплаты, премии назначаются комиссией на основании ходатайств директора Учреждения, заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, руководителей подразделений. На основании протокола комиссии издаются приказы по Учреждению.

## 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер МАОУ СамЛИТ г.о. Самара. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет директор МАОУ СамЛИТ г.о. Самара.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству, за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

10.2. Настоящее Положение утверждает директор МАОУ СамЛИТ г.о. Самара с учетом мнения профсоюзной организации.

10.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

10.4. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.

Критерии оценки деятельности педагога MAOY СамЛИТ г.о. Самара

№	Позитивные результаты образовательной деятельности	Максимальный балл
1.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации ОГЭ (русский язык, математика)	Отсутствуют <b>1 балл</b>
2.	Доля выпускников ступени основного общего образования, чей балл по результатам независимой итоговой аттестации ОГЭ составляет от max 80%:	<p>Для обязательных предметов:  Свыше 90% <b>4 балла</b>  75-89% <b>3 балла</b>  Менее 75% <b>2 балл</b></p> <p>Для предметов по выбору:  Свыше 90% <b>3 балла</b>  75-89% <b>2 балл</b>  Менее 75% <b>1,5 балла</b></p>
3.	Отсутствие выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика), не преодолевших минимальный балл	Отсутствуют- <b>1 балл</b>
4.	Доля выпускников, получивших по предмету на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов  _____ Балл _____	<p>Для обязательных предметов:  до 10% <b>3 балла</b>  до 20% <b>4 балла</b>  до 30% <b>5 балла</b></p> <p>Для предметов по выбору:  до 10% <b>2 балл</b>  до 20% <b>2,5 балл</b>  до 30% <b>3 балла</b></p>
5.	Участие во внешнем мониторинге качества знаний (РКР, ВПР и др.)	Результаты выше значений : по округу- <b>0,5 балла</b> по региону – <b>1балл</b> по стране – <b>1,5 балла</b>
6.	<p>Качество освоения образовательных программ по итоговым результатам.</p> <p>По предметам <b>первой категории сложности</b> (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, отп):</p> <p>По предметам <b>второй категории сложности</b> (литература, обж, история, обществознание, право, экономика, география, биология, информатика, начальная школа):</p> <p>По предметам <b>третьей категории сложности</b> (физкультура):</p> <p>По предметам, где ставится «зачтено»</p> <p><i>В случае преподавания нескольких предметов находится среднее арифметическое баллов.</i></p>	<p>По предметам <b>первой категории сложности</b>  65%-100% - <b>4 балла</b>;  55%-64% - <b>3 балла</b>;  50%-54% - <b>2 балла</b>;</p> <p>По предметам <b>второй категории сложности</b>  75%-100% - <b>4 балла</b>;  65%-74% - <b>3 балла</b>;  55%-64% - <b>2 балла</b>;</p> <p>По предметам <b>третьей категории сложности</b></p>

100% - **2 балла**;  
По предметам, где ставится «зачтено»  
100% - **1 балл**

7. Соотношение результатов контрольных работ и оценочных показателей за четверть (полугодие).

Класс	К/Р	1 чет.	К/Р	2 чет. (1 пол.)	К/Р	3 чет.	К/Р	4 чет. (2 пол.)	Наличие разрыва показателей в любом из периодов (более 15 %) +/-

Не имеется разрыва ни в одном классе, ни в одном периоде - **1 балл**

8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках

**1 балл**

9. Исполнительская дисциплина

Нет замечаний **1 балл**

10. Работа с документацией

Нет замечаний **1 балл**

**Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся**

11. Участие обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): А) Всероссийская предметная олимпиада школьников. Б) Иные подобные олимпиады (очные), перечень которых утверждается на кафедре в конце учебного года.  
  
Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. При подсчете по каждому достигнутому результату в зависимости от занятого места балл множится на коэффициент: победитель-1,3, призер-1,1.

Уровни:  
Районный **0,5 балла**  
Окружной **1 балл**  
Региональный **2 балла**  
Всероссийский **3 балла**

Уровень	Районный	Окружной	Региональный	Всероссийский	Итоговый
---------	----------	----------	--------------	---------------	----------

	призер	победитель	призер	победитель	призер	победитель	призер	победитель	балл																																							
Кол-во																																																
Балл																																																
12	<p>Очное участие обучающихся в конференциях, проводимых государственными управляющими образовательными организациями (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Достижения одного обучающегося устанавливается по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются <i>При подсчете по каждому достигнутому результату в зависимости от занятого места балл множится на коэффициент: победитель-1,3, призер-1,1.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Уровень</th> <th colspan="2">районный</th> <th colspan="2">окружной</th> <th colspan="2">региональный</th> <th colspan="2">всероссийский</th> <th rowspan="2">Итоговый балл</th> </tr> <tr> <th>победитель</th> <th>призер</th> <th>победитель</th> <th>призер</th> <th>победитель</th> <th>призер</th> <th>победитель</th> <th>призер</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Кол-во призеров</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Балл</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>									Уровень	районный		окружной		региональный		всероссийский		Итоговый балл	победитель	призер	победитель	призер	победитель	призер	победитель	призер	Кол-во призеров										Балл										<p>Уровни:</p> <p>Районный <b>0,5 балла</b></p> <p>Окружной <b>1 балл</b></p> <p>Региональный <b>2 балла</b></p> <p>Всероссийский <b>4 балла</b></p> <p><b>Но не более 10 баллов за весь критерий</b></p>
Уровень	районный		окружной		региональный		всероссийский		Итоговый балл																																							
	победитель	призер	победитель	призер	победитель	призер	победитель	призер																																								
Кол-во призеров																																																
Балл																																																
13	<p>Результативное участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, в т.ч. проводимых МАН «Интеллект будущего» (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). При подсчете баллы суммируются. <i>В случае дистанционного(заочного) участия- результат множится на коэффициент 0,8.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="5">Уровень</th> </tr> <tr> <th>районный</th> <th>окружной</th> <th>региональный</th> <th>всероссийский</th> <th>Итого</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Призеры и победители</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Балл</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>										Уровень					районный	окружной	региональный	всероссийский	Итого	Призеры и победители						Балл						<p>Уровни:</p> <p>Районный <b>0,3 балл</b></p> <p>Окружной <b>0,5 балл</b></p> <p>Региональный <b>1 балл</b></p> <p>Всероссийский <b>1,5 балл</b></p> <p><b>Но не более 5 баллов за весь критерий</b></p>															
	Уровень																																															
	районный	окружной	региональный	всероссийский	Итого																																											
Призеры и победители																																																
Балл																																																
14	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника									<b>1 балл</b>																																						
15	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня). Учитывается наивысший результат.									<p>На окружном уровне <b>1 балл</b></p> <p>На региональном уровне <b>2 балла</b></p> <p>На федеральном уровне</p>																																						

		<b>3 балла</b>								
16.	Сопровождение учащихся во время образовательных поездок в другие города. <i>При наличии нескольких поездок- баллы суммируются.</i>	2-3 дня- <b>0,5 балла</b> Более 3 дней- <b>1 балл</b>								
<b>Профессиональные достижения педагога</b>										
17.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). Учитывается каждый результат. <i>В случае дистанционного(заочного) участия – результат множится на коэффициент 0,8.</i>	На районном уровне <b>1 балл</b> на окружном уровне <b>1,5 балл</b> на региональном уровне <b>2 балла</b> на федеральном уровне <b>3,5 балла</b>								
18.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательной организации) при наличии разной тематики (результат суммируется).	На районном уровне- <b>1</b> окружном уровне <b>1, 5 балла</b> на региональном уровне <b>2 балла</b> на федеральном уровне <b>3,5 балла</b>								
19.	Наличие публикаций педагога в печатном виде, либо подтвержденных свидетельством	Имеются- <b>1 балл</b>								
20.	Работа экспертом в олимпиадных комиссиях, конференциях, по проверке работ ГИА (выше уровня лица).	<b>0,3 балла</b> за каждую								
21.	Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий в обучаемых классах (внесенных в план работы лица, кафедры и получившие положительный отзыв)	<b>1 балл</b>								
<b>Позитивные результаты деятельности классного руководителя</b>										
22.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Да <b>1 балл</b> Нет <b>0 баллов</b>								
23.	Состояние процентного показателя качества обученности класса по итогам учебного периода <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Класс</th> <th style="width: 20%;">20__-20__ уч. год</th> <th style="width: 20%;">20__- 20__уч. год</th> <th style="width: 40%;">Балл</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Класс	20__-20__ уч. год	20__- 20__уч. год	Балл					Положительная динамика <b>2 балла</b> Сохранение показателей <b>1,5 балла</b> Отрицательная динамика <b>снимается 0,5 балла</b>
Класс	20__-20__ уч. год	20__- 20__уч. год	Балл							
24.	Подготовка и проведение мероприятий лица	1 мероприятие <b>0,5-1 балл</b>								



**Оценочный лист эффективности (качества) работы  
заместителя директора по УВР, курирующего математическое направление**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Макс</b>	<b>Факт</b>
1	Результаты ЕГЭ по математике выпускников среднего общего образования: выше средних по «образовательному округу»- 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по математике 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по математике выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
5	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по математике – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по математике: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по математике: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
10	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего общего образования: у более 50 % учащихся – 1 балл; у 100 % учащихся – 2 балла.	2	
11	Своевременное и качественное представление статистических материалов, документов.	2	
12	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
13	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса и дополнительного образования	2	
14	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (семейное, индивидуальное и др.): по 1 баллу за каждого учащегося, но не более 3 баллов.	3	
15	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	2	
<b>Итого:</b>		<b>31</b>	

## Оценочный лист эффективности (качества) работы

заместителя директора по УВР , курирующего естественно-научное направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) выпускников среднего общего образования : выше средних по «образовательному округу»- 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
5	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам естественно-научного цикла (исключая математику): наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам естественно-научного цикла (исключая математику): наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
9	Обеспечение методического и эстетического оформления учебных кабинетов	2	
10	Своевременное и качественное ведение банка данных «Одаренные дети»	2	
11	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
12	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
13	Своевременность подготовки и утверждение планов работы	2	
14	Сопровождение процесса подготовки материалов для награждения учащихся	2	
<b>Итого:</b>		<b>31</b>	

## Оценочный лист эффективности (качества) работы

**заместителя директора по УВР , курирующего гуманитарное направление**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников среднего общего образования: выше средних по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
5	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам гуманитарного цикла – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам гуманитарного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам гуманитарного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
9	Теоретическое сопровождение инновационных или экспериментальных проектов	1	
10	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
11	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
12	Своевременность подготовки и утверждение планов работы	2	
13	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл	1	
14	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2	
15	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на	2	

	областном уровне и выше – 2 балла		
<b>Итого:</b>		<b>31</b>	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы  
заместителя директора по информационным технологиям**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Макс</b>	<b>Факт</b>
1	Распространение педагогического опыта учреждения по использованию ИТ в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	
2	Наличие публикаций руководителя и педагогов лица по распространению педагогического опыта учреждения использования ИТ в профессиональном сообществе – 1 балл	2	
3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по использованию ИТ: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	
4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже (еженедельно, ежемесячно, ежеквартально)	3-0	
5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет, его бесперебойная деятельность	2	
6	Наличие электронного документооборота внутри лица с использованием локальной сети, его бесперебойная деятельность	2	
7	Наличие системы дистанционного обучения учащихся, и ведения уроков с использованием системы 1 балл охват до 10% обучающихся, 2 балла – охват до 50% обучающихся, 3 балла более 50% обучающихся	3	
8	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2	
9	Своевременный ремонт и обслуживание компьютерной техники лица	3	
10	Обеспеченность образовательного процесса лицензионным программным пакетом: 100-80%- 3 балла, 80-70%- 2 балла, 70-50 %- 1 балл, менее 50%- 0 баллов.	3	
11	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ	1	
12	Наличие замечаний по ведению АСУ РСО от вышестоящих органов.	0-1	
13	Наличие пакета документов с социальными партнерами (договор о сотрудничестве, план совместной работы, отчет).	3	
<b>ИТОГО</b>		<b>31</b>	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы  
заместителя руководителя по воспитательной работе**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
<b>Социальная направленность образовательного процесса</b>			
1.	<b>Уровень воспитательной работы:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие программы по воспитательной работе – 0,5</li> <li>• Наличие планов по воспитательной работе -0,5</li> </ul>	1	
<b>Эффективность воспитательной работы:</b>		<b>22</b>	
2.	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие - 2 балл;</li> <li>• снижение - 1 балл,</li> <li>• повышение - (-1) балл</li> </ul>	2	
3	Наличие в лицее детских организаций или объединений: клубов; кружков; секций (при наличии локального акта) <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень занятости учащихся во внеурочное время от 40-60%</li> <li>• уровень занятости учащихся во внеурочное время от 60-80%</li> </ul>	2	
4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	1	
5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие на уровне лицея - 0,5 балла;</li> <li>• наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл;</li> <li>• 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла;</li> <li>• наличие на уровне области – 2 балла;</li> <li>• 3 и более на уровне области – 2,5 балла;</li> <li>• наличие на всероссийском – 3 балла;</li> <li>• 3 и более на всероссийском уровне – 3,5 балла;</li> <li>• международном уровне – 4 балла</li> </ul>	4	
6.	Результаты участия обучающихся лицея в социальных проектах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• победы в муниципальных – 1 балл;</li> <li>• областных конкурсах – 2 балла;</li> <li>• победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла.</li> </ul>	3	
7	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы (многообразие форм внеклассной и внешкольной работы)	3	
8.	Наличие символики	1	

9	Педагогизация социума: <ul style="list-style-type: none"> <li>подготовка и проведение педагогического совета – 1 балла</li> <li>подготовка и проведение микропедсоветов – 2 балла</li> </ul>	3	
10	Работа с родителями: <ul style="list-style-type: none"> <li>организация и проведение родительских собраний;</li> <li>индивидуальная работа с родителями;</li> </ul>	1	
11	Исполнительская дисциплина. <ul style="list-style-type: none"> <li>качественное ведение документации.</li> <li>своевременное предоставление отчетов и т.п.</li> </ul>	1	
12	Открытость прозрачность, доступность информации о деятельности лица <ul style="list-style-type: none"> <li>размещения информация на информационных стендах -0,5</li> <li>размещения информации на сайте- 0,5</li> </ul>	1	
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>		<b>6</b>	
13	Распространение педагогического опыта (зам.директора по ВР, классных руководителей, педагогов ДО) в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций: <ul style="list-style-type: none"> <li>на муниципальном уровне – 1 балл;</li> <li>на областном уровне – 2 балла;</li> <li>на российском или международном уровнях – 3 балла.</li> </ul>	3	
14	Наличие наград зам. директора по ВР за отчетный период (дипломы, грамоты, благодарности и т.д.) <ul style="list-style-type: none"> <li>победы в муниципальных – 1 балл;</li> <li>областных конкурсах – 2 балла;</li> <li>победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла.</li> </ul>	3	
<b>Создание оптимальных условий, для осуществления воспитательного процесса и сохранения здоровья учащихся</b>		<b>2</b>	
15	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1	
16	Эффективная работа по здоровому образу жизни – 1 балл	1	
<b>ИТОГО:</b>		<b>31</b>	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы  
Секретаря (делопроизводителя)**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Макс</b>	<b>Факт</b>
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности лица, делопроизводству	8	8
2.	Отсутствие обоснованных жалоб лица на некачественное исполнение должностных обязанностей	8	
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	8	
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	8	
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	3	
7.	Использование информационных технологий в ведении и создании базы данных сетевых показателей, своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	10	
<b>ИТОГО</b>		24	

### Оценочный лист эффективности (качества) работы

Вахтер

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки	5	
2.	<b>Качество пропускного режима в образовательное учреждение</b>	5	
3.	Качество выполняемых работ в период проведения мероприятий	5	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящих в установленные объемы работ	5	
5.	Соблюдение техники безопасности	2	
6.	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	2	
7.			
8.			
9.			
<b>ИТОГО</b>		24	

### Оценочный лист эффективности (качества) работы

гардеробщик

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	5	
2.	<b>Эффективное обеспечение приема и выдачи верхней одежды согласно графика учебного процесса</b>	5	
3.	Интенсивность и качество выполняемых работ в период проведения различных мероприятий	3	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящие в установленные объемы работ	4	
5.	Отсутствие краж личного имущества учащихся	5	
6.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2	
7.			
8.			
9.			
<b>ИТОГО</b>		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы**

**Уборщик территории(дворник)**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Макс</b>	<b>Факт</b>
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	3	
2.	<b>Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполненных работ</b>	5	
3.	Качественная поддержка чистоты и порядка на территории	5	
4.	Интенсивность выполняемых работ в период проведения различных мероприятий	3	
5.	Выполнение иных обязанностей не входящие в установленные объемы работ	3	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3	
7.	Своевременное обеспечение доступа к лицу в зимнее время года.	2	
8.			
9.			
<b>ИТОГО</b>		<b>24</b>	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы**

**Рабочий по комплексному обслуживанию здания**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Макс</b>	<b>Факт</b>
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверок	5	
2.	<b>Своевременное качественное обслуживание зданий</b>	5	
3.	Интенсивность и качество выполнения непредвиденных работ	3	
4.	Качественное выполнение обязанностей в связи с устранением аварийных ситуаций	5	
5.	Бережное отношение к инвентарю	3	
6.	Обеспечение экономии энергоресурсов	3	
7.			
8.			
9.			
<b>ИТОГО</b>		<b>24</b>	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы**

**Уборщика служебных помещений**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Макс</b>	<b>Факт</b>
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки	5	
2.	<b>Качественная поддержка чистоты в помещении</b>	5	
3.	Качество выполняемых работ в период проведения мероприятий	5	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящих в установленные объемы работ	5	
5.	Соблюдение техники безопасности	2	
6.	Бережное отношение к инвентарю	2	
7.			
8.			
9.			
<b>ИТОГО</b>		24	