

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 74
ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ГЕНЕРАЛ-ЛЕЙТЕНАНТА В.А. ГЛАЗУНОВА»

П Р И К А З

20.01.2025 г.

№7-о

Об утверждении локального акта

На основании решения общего собрания трудового коллектива от
15.01.2025 протокол №3

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие локальные акты:

- Положение о материальном стимулировании работников МБОУ СШ № 74 имени дважды героя Советского Союза генерал-лейтенанта В.А. Глазунова, о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Директор школы



А.А. Титов

Принято
на общем собрании трудового коллектива
Протоколу № 3 от «15» 01 2025 г.



Утверждаю
Директор МБОУ СШ №74
имени В.А. Глазунова
Гитов А.А.
Приказ № 72 от «20» 01 2025 г.

Положение
о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения г. Ульяновска «Средняя школа № 74 имени дважды
Героя Советского Союза генерал-лейтенанта В.А. Глазунова»,
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников МБОУ «СШ №74 имени дважды Героя Советского Союза генерал-лейтенанта В.А. Глазунова» (далее «Положение»), разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, с Постановлением администрации города Ульяновска от 18.03.2014 № 1140 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» и в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения социальной поддержки, усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СШ № 74 имени В.А. Глазунова (далее - Школы) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Школы.

1.3. Настоящее положение разрабатывается Школой, согласовано общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом директора Школы.

2. Размер стимулирующего фонда.

2.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда Школы. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.2. Стимулирующий фонд расходуеться на выплаты и надбавки стимулирующего характера, материальную помощь, единовременное поощрение.

3. Виды стимулирующих доплат.

3.1. В соответствии с разделом 4 Постановления администрации города Ульяновска от 18.03.2014 № 1140 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» в школе устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавки за квалификационную категорию (педагогическим работникам);
- доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания;
- выплаты за качество выполняемых работ (Приложение №1);
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 120% должностного оклада;
- персональная надбавка;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь;
- единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом школы, но не более одного должностного оклада, в связи с профессиональным праздником, юбилейной датой, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

3.2. Установленные надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, надбавки за квалификационную категорию (педагогическим работникам), доплаты за наличие ученой степени носят обязательный характер. Остальные вышеуказанные надбавки и выплаты необязательный характер.

3.3. При оплате труда педагогических работников, надбавки за выслугу лет и квалификационную категорию, расчет производится исходя из установленной учебной нагрузки при тарификации. При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

3.4. Стимулирующие надбавки, выплаты, установленные педагогическим работникам, административно – управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу школы могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере, за фактически отработанный период. Премии выплачиваются в размере не более одного должностного оклада.

3.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются учредителем.

3.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников школы.

4. Условия для назначения и снижения выплат за качество выполняемых работ.

- а) Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- б) Отсутствие случаев травматизма, в том числе и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) была возложена на данного педагога;
- в) Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- г) Достижение критериев качества труда работников, определённых разделами 6,7,8 настоящего Положения;
- д) Для установления стимулирующей надбавки работник должен набрать баллы не менее 2/3 критериев.
- е) Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

Для распределения стимулирующих выплат в МБОУ СШ № 74 имени В.А.Глазунова создана Комиссия по распределению стимулирующих надбавок, которая вправе изменить количество критериев в сторону уменьшения или увеличения.

Условием снижения стимулирующих надбавок является наличие обоснованной жалобы. При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50% с даты установления учреждением виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, и производится на основании приказа директора Школы с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих выплат:

- а) Наличие случаев травматизма, в том числе и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, с даты получения травмы учащимся.
- б) Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с даты получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией.

в) Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с даты установления Школой виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией.

г) При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, с даты назначения.

5. Порядок установления надбавок и доплат.

5.1. Комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда (далее – Комиссия) формирует руководитель приказом по школе в количестве не менее 5 человек. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива, руководители МО, работники бухгалтерии.

5.2. Выплата за качество выполняемых работ педагогическим работникам школы устанавливается по учебным триместрам. Остальным сотрудникам по полугодиям учебного года. Результативность и эффективность деятельности работников школы оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей (Приложение №1).

5.3. Педагогические работники школы предоставляют оценочные листы руководителям МО в соответствии с критериями оценки деятельности три раза в год: в ноябре, в сроки с 15.11 по 25.11 текущего года; в августе, в сроки с 15.08. по 25.08 текущего года; в феврале, в сроки с 20.02 по 02.03 текущего года. В первом триместре выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам третьего триместра предшествующего учебного года, во втором триместре выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам первого триместра, в третьем триместре выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам второго триместра.

5.4. Руководители МО представляют оценочные листы в Комиссию три раза в год: в ноябре, в срок до 28.11 текущего года; в августе, в срок до 28.08 текущего года; в марте, в срок до 05.03 текущего года.

5.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники школы (указанные в приложении №1) представляют в Комиссию материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности школы два раза в год: в декабре по итогам учебного года сентября по декабрь, в августе по итогам учебного года с января по август.

5.6. Форма оценочного листа утверждается приказом директора школы.

5.7. Комиссия по распределению стимулирующих надбавок в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает оценочные листы работников школы.

5.8. В первом триместре учебного года начисляется выплата за качество выполняемых работ, рассчитанная по итогам третьего триместра предшествующего учебного года по критериям указанных в приложении №1 настоящего положения, с сентября по ноябрь текущего учебного года в рамках внутреннего контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям для установления выплаты за качество выполняемых работ во втором триместре учебного года. С декабря по февраль текущего учебного года в рамках внутреннего контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям для установления выплаты за качество выполняемых работ в третьем триместре учебного года. С марта по август текущего учебного года в рамках внутреннего контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям для установления выплаты за качество выполняемых работ в первом триместре будущего учебного года. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно в соответствии с ценой балла с сентября по ноябрь, с декабря по февраль, с марта по август включительно.

5.9. В конце каждого триместра подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов). Всё это закрепляется в протоколе Комиссии и сводном

оценочном листе, в котором отражена общая сумма баллов по каждому работнику, выполненная работником, и утвержденная Комиссией.

5.10. В связи с тем, что стоимость балла меняется ежемесячно, комиссия работает ежемесячно. Бухгалтер ежемесячно в письменном виде предоставляет в Комиссию информацию о размере сформировавшегося стимулирующего фонда для определения стоимости балла. Информация бухгалтера приобщается к протоколу заседания Комиссии, который оформляется ежемесячно.

5.11. После рассмотрения и утверждения Комиссией надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплаты по итогам работы, материальной помощи, единовременного поощрения размер стимулирующей части ФОТ, сформировавшийся за текущий месяц, делится на общую сумму баллов работников, отражённую в сводном оценочном листе по результатам работы за полугодие. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Размер денежного веса балла (в рублях) на каждый месяц утверждается протоколом комиссии и приказом директора. Стоимость балла просчитывается отдельно по педагогическим работникам и обслуживающему персоналу.

Этот показатель (денежный вес балла) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Отпуск работникам школы оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.12. После определения размера стимулирующих выплат работникам школы председатель Комиссии разрабатывает проект приказа школы, определяющего размер надбавок за качество выполняемых работ работникам школы, и представляет на утверждение директору школы.

5.13. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование с общим собранием трудового коллектива.

5.14. Общее собрание трудового коллектива школы рассматривает представленные материалы в день направления материалов и направляет их директору.

5.15. Директор школы издаёт приказ о выплате надбавки за качество выполняемых работ.

5.16. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Решением комиссии определяется доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату руководителю учреждения.

5.17. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премиальных выплат директора школы устанавливаются учредителем – Управлением образования администрации города Ульяновска.

6. Порядок выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора школы сроком на полугодие. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 120% к должностному окладу.

6.2. Надбавка осуществляется по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника школы. Критерии и показатели деятельности работников школы для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются настоящим положением в разрезе должностей по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

Показатели эффективности деятельности работников МБОУ СШ № 74 имени В.А. Глазунова в процентах от должностного оклада:

1. Уборщик служебного помещения:

- Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей - 40%;
- Выполнение порученной работы в срок - 40%;
- Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения трудовой дисциплины - 40%.

Итого: 120%

2. Гардеробщик:

- За активное участие в создании условий комфортного пребывания детей в школе - до 60%;
- Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения трудовой дисциплины - 60%.

Итого: 120%

3. Рабочий по обслуживанию зданий:

- Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети - 60%;
- Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений - 60%.

Итого: 120%

4. Дворник:

- За активное благоустройство территории - 60%;
- Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника - 60%.

Итого: 120%

5. Сторож:

- За работу со средствами видеонаблюдения во время дежурства - 60%;
- Отсутствие случаев принесения ущерба имуществу школы - 60%.

Итого: 120%

6. Специалист по кадрам:

- За ведение личных дел педагогических работников - 60%;

- За своевременную и оперативную подготовку документации по кадровым вопросам – 60%.

Итого: 120%

7. Ведущий бухгалтер:

- За интенсивность труда (в связи с изменениями, которые ежегодно вносятся в нормативно-правовые акты) – 120 %.

Итого: 120%

8. Учитель, педагог, соц. педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, Зам. директора по соц. вопросам):

- За реализацию в школе целевой программы «Развитие и модернизация образования в муниципальном образовании «город Ульяновск» на 2017-2026 годы» - 50 %;
- За организацию воинского учета, бронирование граждан, пребывающих в запасе, за организацию и ведение работы ГО и ЧС в школе – 60 %.
- за подвоз учащихся к месту учебы – 10%

Итого: 120%

9. Главный бухгалтер :

• За работу на сайтах (bus.gov.ru и других) – 30 %;

• За интенсивность труда (в связи с изменениями, которые ежегодно вносятся в нормативно-правовые акты) – 90 %.

Итого: 120%

10. Уполномоченный по охране прав детей:

- За ведение учета детей школы, оставшихся без родителей, а также детей, находящихся под опекой, обследование жилищно-бытовых условий этих детей, составление соответствующих актов – 15 %.

Итого: 15%

11. Зав. библиотекой:

- За умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии - 60 %;

Итого: 60%

12. Специалист по охране труда:

- За выполнение в учреждении требований по охране труда - 80 %;
- За своевременное и качественное ведение отчетной документации по охране труда в учреждении – 40%.

Итого: 120%

13. Педагогические работники :

- за подвоз учащихся к месту учебы – 10%;
- Составление протоколов собраний - 63 %;
- За выполнение обязанностей ответственного по программе «Сетевой город» - 5%;
- За выполнение обязанностей ответственного за оформление документов в ФИС ФРДО - 100%
- За подготовку документации по детям с ОВЗ на психолого-педагогическом консилиуме – 32 %.
- За выполнение обязанностей ответственного за сайт Навигатор дополнительного образования детей) 80%;

14. Лаборант

- За высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность - 120%

15. Специалист по закупкам:

- За своевременную и оперативную работу по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов – 120%.
- Итого: 120%

16. Секретарь учебной части:

- За выполнение функции курьера- 15%;
- За соблюдение трудовой дисциплины- 105%.

Итого: 120%

17. Заместитель директора по УВР, ВР, СР, НМР, ИКТ:

- За высокую производительность труда (сдачу отчетности и решение поставленных задач в короткие сроки-120 %.

Итого: 120%

18. Советник директора по воспитательной работе:

- За своевременную и оперативную работу по подготовке необходимой документации по воспитательной работе школы- 120%.

Итого: 120%

7. Порядок выплаты персональной надбавки.

7.1. С учетом профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов работникам школы может быть установлена персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работников. Персональная надбавка выплачивается в процентах от должностного оклада в размере не более одного должностного оклада.

7.2. Персональная надбавка, стимулирующая повышение трудовых(деловых) качеств сотрудников устанавливается директором школы на полугодие учебного года. Размер персональной надбавки устанавливается дифференцированно.

7.3. Персональная надбавка выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год, не зависимо от надбавок за напряженность, интенсивность труда, качественные показатели, премиальных выплат по результатам труда.

7.4. Решение об установлении персональной надбавки принимается директором школы в отношении конкретного работника.

7.5. Основания для установления персональной надбавки:

-100% должностного оклада за высокий уровень профессионализма , самостоятельность, высокую степень ответственности (отсутствие штрафов в соответствии с законодательством на должностных лиц).

8. Порядок выплаты премиальных выплат по итогам работы.

8.1. Работникам школы может быть выплачена премиальная выплата по итогам работы за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Размер премиальных выплат по итогам работы исчисляется в абсолютной величине и выплачивается по результатам работы за текущий месяц, за квартал. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более одного должностного окладов. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Основания для премирования работников школы приведены в Постановлении №1140 от 18.03.2014г., «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» в п.4.13 п. 4 постановления.

Предложения по премированию вносят директор, его заместители, руководители методических объединений.

Условия выплат стимулирующего характера, в соответствии с п 4.13 п 4 постановления № 1140 от 18.03.2014г.

Наименование должности	Основание для выплат стимулирующего характера(за искл. п. 4.7. , 4.9. и 4.15)
Педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	

Заместители директоров учебно-воспитательной работе, по СР, по ВР, внеклассной работе, советник директора по воспитательной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
Работники бухгалтерии	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель – дефектолог, учитель-логопед, логопед	качественное ведение документации
	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
Библиотекарь	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	выполнение плана работы библиотекаря
	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
Секретарь учебной части, специалист по кадрам	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	выполнение плана работы
	за добросовестное отношение к должностным обязанностям
	своевременное и качественное предоставление отчетности
Лаборант	качественное ведение документации
	выполнение плана работы
	за добросовестное отношение к должностным обязанностям
	своевременное и качественное предоставление отчетности
Старшая вожатая	качественное ведение документации
	Результативное зафиксированное участие в смотрах, конкурсах.
	за добросовестное отношение к должностным обязанностям
Старшая вожатая	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности

		качественное ведение документации
Методист		выполнение плана работы
		за добросовестное отношение к должностным обязанностям
		организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
		качественное ведение документации
Специалист по охране труда, Специалист по закупкам		выполнение плана работы
		за добросовестное отношение к должностным обязанностям
		качественное ведение документации
		своевременное и качественное предоставление отчетности

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размерах, определенных коллективным договором, но не более одного должностного оклада, ставки заработной платы.

9.2. Материальная помощь выплачивается в:

- связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- при вступлении в брак;
- рождении (усыновлении) ребенка;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи принимается директором школы оформляется приказом.

9.5. Порядок выплаты материальной помощи директору школы определяется учредителем – Управлением образования администрации города Ульяновска.

9.6. Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя школы на основании письменного заявления работника организации и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

10. Единовременное поощрение.

Единовременное поощрение выплачивается в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, но не более одного должностного оклада в связи с:

- профессиональным праздником – 3 000,00 рублей;
- юбилейной датой (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины-60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) – 3 000,00 рублей;
- награждением правительственными ведомственными знаками отличия– 1 000,00руб;
 - выходом на пенсию – 1 000,00 руб.

Основание выплаты – Приказ руководителя на основании решения трудового коллектива по Протоколу заседания трудового коллектива.

11. Выплаты компенсационного характера

11.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам школы работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты, связанные с особыми условиями труда (работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда);
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания (в рамках штатного расписания), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);
- надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных типов образовательных организаций и отдельных категорий работников.

11.2. Работникам школы за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

11.3. Работникам школы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

11.4. Работникам школы за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

11.5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

- 11.5.1. Работникам школы максимальный размер доплаты за классное руководство :
- в 1-4 классах – (доплата за классное руководство) = 2000,00 рублей
 - в 5-11 классах школ – 2400,00 рублей

Максимальный размер доплаты устанавливается при наличии в классе количества обучающихся не менее норматива наполняемости, в иных случаях - пропорционально нормативу наполняемости исходя из количества обучающихся в классе.

11.5.2. Работникам школы за проверку письменных работ:

- в 1-4 классах – 980,00 рублей за часы русского языка и литературы, в зависимости от наполняемости класса и за отработанные часы:

16 и более учащихся	980,00
1 – 15 учащихся	490,00

- по русскому языку и литературе в 5-11 классах – 1470,00 рублей, в зависимости от наполняемости класса и за отработанные часы:

21 и более учащихся	1470
15 – 20 учащихся	1441
11 – 14 учащихся	735

- по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической математике -1000,00 рублей, в зависимости от наполняемости класса и за отработанные часы:

21 и более учащихся	1000
15 – 20 учащихся	800
11 – 14 учащихся	500
6-10 учащихся	400

11.5.3. Работникам школы за заведование кабинетами, лабораториями в общеобразовательных организациях - 500,00 рублей

11.5.4. Работникам школы за заведование учебными мастерскими - 1400,00 рублей

11.5.5. Работникам школы за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях – 1000,00 рублей

11.5.6. Работникам школы за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 1900,00 рублей

11.5.7. Работникам школы за работу с библиотечным фондом учебников - 980,00 рублей
Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника школы.

11.6. Работникам Школы устанавливается ежемесячная доплата (надбавка), отражающие особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливается в следующих размерах:

Учреждения и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	2150
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения (учителям и другим педагогическим работникам)	2150
Индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях (учителям и другим педагогическим работникам)	2150

11.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- работникам, указанным в пунктах 11.5.1, 11.5.3-11.5.7 настоящего раздела – в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей)

- работникам, указанным в пунктах 11.5.2 и 11.6 - в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей)

Показатели результативности и эффективности деятельности заместителя директора (УВР, ВР, СР)

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Доступность качественного образования и воспитания	<i>Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем директора предметам, направлениям:</i>			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
	-равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00		
	<i>Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов: по традиционной форме, в том числе ЕГЭ:</i>			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
	-равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00		
	<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям:</i>			
	общее количество проведенных различных конкурсов:			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
	-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00		
	<i>Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии:</i>			
	доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом:			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
	-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00		
	доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом:			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
	-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00		
	доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым учебным годом:			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
	-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00		
<i>количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом:</i>				
-на уровне прошлого учебного года	1,00			
-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,00			
Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	1,50			
<i>Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы:</i>				
План мониторинга образовательного процесса выполнен:				
-не менее чем на 70%	1,00			
-на 100%	2,00			
План внутришкольного контроля выполнен:				
-не менее, чем на 70%	1,00			
-на 100%	2,00			
Инновационная и методическая деятельность	<i>Наличие нововведений в учреждении, сопровождаемых заместителем:</i>			
	Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом учебном году	2,00		
	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования	2,00		
	<i>Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом:</i>			
	-на уровне прошлого учебного года	1,00		
-выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,00			

	<i>Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим учебным годом:</i>		
	-на уровне прошлого учебного года	1,00	
	-выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,00	
	Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования	2,00	
	Заместителем выполнены в течение года авторские публикации	4,00	
	Заместителем предложен проект на нововведение, принятый на реализацию экспертно-аналитическим органом ОУ (или иным органом, выполняющим эти функции)	2,00	
	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,00	
Открытость общеобразовательного учреждения	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель:		
	-один	0,50	
	-два	1,00	
	-три	1,50	
	Наличие положения об ученическом самоуправлении	0,50	
	<i>Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:</i>		
	-на уровне прошлого учебного года	1,00	
	-выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,50	
	<i>Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:</i>		
	-на уровне прошлого учебного года	1,00	
	-выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,00	
Максимально возможное количество баллов		50,00	

Показатели результативности и эффективности деятельности учителя

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка работника	Оценка эксперта	
Доступность качественного образования и воспитания (Для учителя-предметника)	<i>Средний балл обучающихся по итогам триместра по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету (в том числе за высокие показатели и результаты ВПР):</i>				
	- Выше	1,00			
	Качество дежурства педагогов («Утренний фильтр», дежурство на этажах)	2,00			
	<i>Наличие призовых мест обучающихся на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:</i>				
	- Городской, областной уровень (заочный тур)	1,00			
	- Городской, областной, школьный уровень (очный тур)	2,00			
	- Конкурс, олимпиада, соревнование входит в перечневый список	2,00			
	Качество проведения консультаций по предмету, участие в организации семейного образования	3,00			
	Качество работы на сайте школы	2,00			
	Качество организации работы по реализации инклюзивного образования	2,00			
	<i>Результаты ЕГЭ и ОГЭ по предмету:</i>				
	- Выше в сравнении с показателем прошлого года	2,00			
	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,00			
Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	2,00				
Воспитательная работа	Качество организации работы с родителями	2,00			
	Проведение открытых внеклассных мероприятий на параллель	2,00			
	Качество организации работы с трудными и обучающимися «группы риска»	3,00			
Методическая и инновационная деятельность (Для учителя-предметника)	Участие учителя, закрепленное приказом по школе, в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению	2,00			
	Выполнение технического задания РИП, качество организации работы в развивающий день	3,00			
	Качество работы по подготовке итоговых проектов и качество работы с одаренными детьми	3,00			
	<i>Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы):</i>				
	- Городского уровня	1,00			
	- Областного уровня	2,00			
	<i>Учитель принял участие в профессиональном конкурсе городского, областного и федерального уровня и занял:</i>				
	- Стал лауреатом, занял призовые места (заочный тур)	2,00			
	- Стал лауреатом, занял призовые места (очный тур)	3,00			
Исполнительная дисциплина сотрудника	Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.) по учебной работе	2,00			
	Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.) по воспитательной работе	2,00			
	Соблюдение норм трудовой дисциплины, исполнения должностных обязанностей за отчетный период	3,00			
Максимально возможное количество баллов по критерию		50			

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности заместителя директора по АХР

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка работника	Оценка эксперта
Санитарно-гигиенические условия школы	<i>Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:</i>			
	- Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	3,00		
	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	3,00		
	<i>Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	- Уменьшилось	1,00		
	- Замечаний нет	4,00		
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	3,00		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	<i>Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:</i>			
	- Наличие действующей автоматической пожарной сигнализации	3,00		
	- Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	3,00		
	- Наличие «тревожной кнопки»	3,00		
	Организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	3,00		
	<i>Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом:</i>			
	- Уменьшилось	1,00		
	- Предписаний нет	4,00		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	5,00		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,00	
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		2,00		
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей		2,00		
<i>Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом:</i>				
- Уменьшилось		1,00		
- Замечаний нет		4,00		
<i>Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:</i>				
- Недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены		2,00		
Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности		3,00		
Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей		2,00		
Максимально возможное количество баллов по критерию		50,00		

Показатели результативности и эффективности деятельности педагога дополнительного образования

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовывать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей; организация активного отдыха в режиме учебного и внеучебного времени	<i>Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	2		
	-выше	3		
	Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	2		
	<i>Участие учащихся в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом):</i>			
	-на том же уровне	1		
	-выше	3		
	<i>Количество учащихся, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):</i>			
	-на том же уровне	1		
	-выше	3		
	Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	3		
	Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся	3		
	<i>Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:</i>			
	-областные	1		
	- всероссийские	2		
	<i>Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	1		
	-выше	3		
	<i>Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся:</i>			
	-областные	1		
	- всероссийские	2		
	<i>Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	1		
-выше	3			
Реализация программ, проектов, экспериментов по организации дополнительного образования	5			
Отсутствие жалоб со стороны родителей	4			
Качество работы с документацией	3			
Отсутствие травм на занятиях	2			
Методическая и инновационная деятельность	Участие, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	2,00		
	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,50		
	<i>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</i>			
	- районного уровня	1,50		
- областного уровня	2,00			
Максимально возможное количество баллов по критерию		50		

Показатели результативности и эффективности деятельности ведущего бухгалтера

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка работника	Оценка эксперта	
Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательству РФ	Качество работы с налоговой	3,50			
	Сдача ежемесячной, квартальной годовой отчетности качественно и в установленные сроки	3,50			
	Качество работы с пенсионным фондом	3,50			
	100%-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	3,50			
	<i>Количество статей расходов на перемещение ассигнований в течение года по бюджетным и внебюджетным средствам:</i>				
	-на том же уровне	1,00			
	-ниже	2,00			
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,00			
	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	2,00			
	<i>Качество перерасчетов заработной платы в связи с повышением:</i>				
	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	3,00			
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по начислению заработной платы	5,00			
	По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	5,00			
	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5,00			
	<i>Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом:</i>				
	-уменьшилось	2,00			
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	5,00			
	Качество работы по составлению документации	5,00			
Максимальное количество баллов по всем критериям		50			

Показатели результативности и эффективности деятельности заведующего библиотекой

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая читательская активность обучающихся	<i>Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	1,50		
	-выше	3,00		
	<i>Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	1,50		
	-выше	5,00		
	Оформление тематических выставок	5,00		
	<i>Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	3,00		
	<i>Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	3,00		
	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	5,00		
	<i>Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	3,00		
	<i>Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	3,00		
	<i>Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	3,00		
	<i>Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	1,50		
	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,00		
	<i>Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	1,00		
	-выше	5,00		
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,00			
<i>Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом):</i>				
-на том же уровне	0,50			
-выше	1,50			
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	5,00			
<i>Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:</i>				
-на том же уровне	0,50			
-ниже	2,00			
Максимально возможное количество баллов по критерию		50,00		

Показатели результативности и эффективности деятельности методиста

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта	
Методическая и инновационная деятельность	<i>Охват педагогов в реализации творческих проектов:</i>				
	- на том же уровне	1,5			
	- выше	3,00			
	<i>Реализация программ, проектов и экспериментов на уровне:</i>				
	- региональный	0,5			
	- всероссийский	1,5			
	- международный	3,00			
	Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	3,00			
	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	3,00			
	Участие в реализации областных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	3,00			
	<i>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.</i>				
	- город	0,5			
	- региональный	1,5			
	- российский	0,2			
	- международный	0,3			
	Разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	3,0			
	Качественное выполнение технического задания РИП	3,00			
	Качественное выполнение должностных обязанностей	5,00			
	Максимально возможное количество баллов по критерию		35		

Показатели результативности и эффективности деятельности главного бухгалтера

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта	
Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательству РФ	Качество организации работы бухгалтерии	2,50			
	Сдача ежемесячной, квартальной годовой отчетности качественно и в установленные сроки	2,50			
	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год	2,50			
	100 %-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	2,50			
	<i>Количество статей расходов на перемещение ассигнований в течение года по бюджетным и внебюджетным средствам:</i>				
	-на том же уровне	0,50			
	-ниже	2,00			
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,50			
	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	2,50			
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	2,50			
	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	2,50			
	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	3,00			
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и услуг	3,00			
	По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	3,00			
	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	2,00			
	<i>Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом:</i>				
	-уменьшилось	2,00			
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера.	5,00			
	Качество работы на электронных площадках	5,00			
	Качество работы по составлению документации на торги	5,00			
Максимальное количество баллов по всем критериям		50			

**Показатели результативности и эффективности деятельности
специалиста по закупкам**

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая организация соблюдения закупок в образовательной организации	Качественное сопровождение процесса закупок на всех этапах.	5		
	Качественная работа с поставщиками работ, услуг, товаров.	5		
	Своевременное планирование, уточнение и коррекция (внесение изменений), выполнение плана-графика закупок.	10		
	Обеспечение эффективности процесса закупок.	5		
	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок.	10		
	Своевременное и правильное размещение информации в системах Web-торги и ЕИС.	5		
	Использование автоматизированных программ работе.	5		
	Исполнительская дисциплина	5		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50		

Показатели результативности и эффективности деятельности педагога-психолога

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся. коррекция отклонений в развитии обучающихся	<i>Динамика психолого-медико-педагогических показателей развития ребёнка, нуждающегося в коррекции:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	1,00		
	<i>Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	1,00		
	Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,00		
	Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,50		
	Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, девиантное поведение и др.)	1,00		
	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	2,00		
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	2,00		
	<i>Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	1,00		
	<i>Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	2,00		
	<i>Число обучающихся занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-ниже	1,00		
	<i>Число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	2,00		
	<i>Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	1,50		
	-выше	2,00		
	<i>Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся в оформлении пенсий, сберегательных вкладов и др., а также попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
	-выше	1,50		
	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,50		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	1,50		
	<i>Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:</i>			
	-на том же уровне	0,50		
-выше	1,50			
<i>Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:</i>				
-на том же уровне	0,50			
-ниже	1,50			
Методическая и	Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	1,00		

инновационная деятельность	Участие в реализации областных, федеральных программ, экспериментов	2,00		
	<i>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</i>			
	- областного уровня	0,50		
	- всероссийского уровня	2,00		
	Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	2,00		
	<i>Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня:</i>			
	- третье место	1,00		
	- второе место	1,50		
- первое место	2,00			
Максимально возможное количество баллов по критерию		44		

Показатели результативности и эффективности деятельности специалиста по охране труда

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая организация соблюдения правил охраны труда в образовательном учреждении	Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса	10,00		
	Отсутствие случаев травматизма сотрудников на рабочем месте	5,00		
	Своевременное и качественное осуществление инструктажа по охране труда	5,00		
	Своевременное и качественное ведение документации по охране труда	5,00		
	Отсутствие жалоб сотрудников на деятельность специалиста по охране труда	5,00		
	Отсутствие предписаний инспекции по труду в вопросах организации охраны труда в образовательном учреждении	5,00		
Максимальное количество баллов по всем критериям		35,00		

Показатели результативности и эффективности деятельности социального педагога

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся. коррекция отклонений в развитии обучающихся	<i>Динамика психолого-медико-педагогических показателей развития ребёнка, нуждающегося в коррекции:</i>			
	-на том же уровне	1,00		
	-выше	2,00		
	Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	3,00		
	Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, девиантное поведение и др.)	3,00		
	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	3,00		
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	3,00		
	<i>Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:</i>			
	-на том же уровне	2,00		
	-выше	3,00		
	Качественное сопровождение детей попавших в трудную жизненную ситуацию.	10,00		
	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	5,00		
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	5,00		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	5,00		
Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	3,00		
	Участие в реализации областных, федеральных программ, экспериментов	2,00		
	Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	3,00		
	Максимальное количество баллов по всем критериям	50		

Показатели результативности и эффективности деятельности специалиста по кадрам

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения и его подразделений	Своевременное предоставление данных для составления и сдачи отчётов	5		
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	5		
	Отсутствие ошибок при оформлении трудовых договоров	5		
	Отсутствие жалоб от посетителей на работу специалиста по кадрам	5		
	Разработка локальных нормативных актов;	5		
	Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий;	5		
	Контроль за ведение медицинских книжек	5		
	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников	5		
	Проведение разъяснительной работы с работниками о нормах трудового законодательства	5		
	Отсутствие нарушений законодательства;	5		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50,00		

Показатели результативности и эффективности деятельности секретаря учебной части

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения и его подразделений	Использование в работе программ Microsoft ,Word, Excel и др.	4		
	Использование в работе Интернет, e-mail	4		
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	4		
	Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	4		
	Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря учебной части	4		
	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	4		
	Аккуратное ведение алфавитной книги, личных дел учащихся.	4		
	Своевременное издание приказов по школе	4		
	Качественное ведение архива	4		
	Своевременное оформление медицинских книжек сотрудников и отслеживание своевременного прохождения медицинских осмотров сотрудниками школы.	4		
	Своевременное предоставление данных для составления и сдачи отчётов	5		
	Контроль за ведение медицинских книжек	5		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50,00		

Показатели результативности и эффективности деятельности вахтера

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая организация пропускной способности	Отсутствие замечаний по несоблюдению правил техники безопасности во время дежурства	9		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера	9		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика дежурства	8		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности во время дежурства	8		
	Отсутствие случаев кражи по вине вахтера	8		
	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей.	8		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50		

Показатели результативности и эффективности деятельности гардеробщика

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка работника	Оценка эксперта
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика.			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда.			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения медицинского осмотра.			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	15		
	Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	15		
	Максимальное количество баллов по всем критерия	50		

Показатели результативности и эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая организация обслуживания обучающихся, содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Применение дезинфицирующих средств при уборке			
		Наличие до	10	
	Отсутствие до	0		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50		

Показатели результативности и эффективности деятельности лаборанта

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	7		
	Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	7		
	Разработка программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении	7		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	7		
	Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, техника	7		
	Сохранность лабораторного и компьютерного оборудования	7		
	Сохранность лабораторного и компьютерного оборудования	8		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50		

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности сторожа

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка работника	Оценка эксперта
Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие замечаний по несоблюдению правил техники безопасности во время дежурства	8		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	8		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика дежурства	8		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности во время дежурства	8		
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	8		
	Чёткое и быстрое реагирование в случае возникновения пожара в помещении и на территории школы (вызов пожарной команды, принятие мер для ликвидации пожара)	10		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50		

Показатели результативности и эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка Работника	Оценка Эксперта
Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие обоснованных жалоб на работу РОЗ	9		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	9		
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	8		
	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	8		
	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	8		
	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	8		
Максимальное количество баллов по всем критериям		50		

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности дворника

Критерии	Показатели	Баллы	Оценка работника	Оценка эксперта
Уборка территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории			
	Наличие замечаний до	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	За соблюдение правил пожарной безопасности			
	Наличие замечаний	2		
	Отсутствие замечаний до	15		
	Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком			
	Наличие замечаний	2		
	Отсутствие замечаний до	15		
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии			
	Наличие замечаний	2		
	Отсутствие замечаний до	10		
	Максимальное количество баллов по всем критериям	50		