

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 40 имени Героя Советского Союза  
Ивана Андреевича Дементьева»

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «ЦО № 40»  
\_\_\_\_\_ С.А.Гнидина  
приказ от «03» октября 2022г. № 493-о

ПРИНЯТО.

На заседании Управляющего Совета  
МБОУ «ЦО № 40»,  
протокол № 2 от «03» октября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Н.В. Лактюхина  
«03» октября 2022г.

**Положение**  
**о порядке и условиях установления выплат**  
**стимулирующего характера работникам**  
**МБОУ «ЦО № 40»**

г.Тула

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании»,
- Постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Постановления администрации города Тулы от 30.12.2016 года № 6026 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 года № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 12.12.2017 года № 4168 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления правительства Тульской области от 12.07.2018 года № 270 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты правительства Тульской области в сфере образования»,
- Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого постановлением администрации города Тулы от 30.01.2019 N 237,
- Постановления администрации города Тулы от 12.07.2019 года № 2454 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 22.09.2020 года № 3236 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 26.03.2021 года № 585 «О внесении дополнений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 27.08.2021 года № 1339 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 27.08.2021 года № 1341 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 28.08.2012 № 2397»,
- Постановления администрации города Тулы от 25.08.2022 № 471 « О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»
- Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 40 имени Героя Советского Союза Ивана Андреевича Дементьева»,
- Положения об условиях оплаты труда работников МБОУ «ЦО №40».

в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, развития творческой инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

1.2. Положение обсуждается и принимается на заседании Управляющего Совета центра, согласовывается с профсоюзным комитетом МБОУ «ЦО №40» и утверждается руководителем.

1.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам центра**

2.1. Для подготовки предложений директору центра об установлении работникам стимулирующих выплат приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам МБОУ «ЦО № 40» (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения и локального акта о Комиссии.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников центра за определенный период (месяц, три месяца, квартал, полугодие, год), а также предложений заместителей руководителя с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении размеров и видов стимулирующих выплат конкретным работникам Учреждения оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется директору в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом руководителя, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания для выплаты.

2.6. Директор имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников

3.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется центром самостоятельно на основе анализа данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде и фактических расходах оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула установлены следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности работников центра (Приложение 1) в этот период, в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300 %.

3.4.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью центра.

Качество выполняемой работы определяется показателями эффективности деятельности работников центра (Приложение 1).

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300%.

3.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб центра;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета центра;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 300%.

#### **4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.**

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

4.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу -3,0.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам учреждения не носит обязательный характер.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается на срок до трех месяцев.

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

4.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам Учреждения приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4, 4.7.5 по категориям работников:

##### **4.7.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогических работников Учреждения**

	<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
1.	<b>Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки</b>	<b>до 0,5</b>
2.	<b>Выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний и навыков.</b>	<b>до 0,25</b>
3.	<b>Оперативное освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации, в т.ч в социальных сетях и на сайте учреждения</b>	<b>до 0,25</b>
4.	<b>Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов, профессиональные знания и умения</b>	<b>до 2,0</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

**4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Учреждения, занимающих должности служащих**

	<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
1.	<i>Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта</i>	<i>до 0,5</i>
2.	<i>Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>	<i>до 0,25</i>
3.	<i>Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки, превышающей установленные нормы</i>	<i>до 0,25</i>
4.	<i>Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя, выполнение важных и ответственных задач, способствующих повышению престижа учреждения</i>	<i>до 2,0</i>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

**4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников, осуществляющие деятельность по профессиям рабочих**

	<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
1.	<i>Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки</i>	<i>до 0,5</i>
2.	<i>Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя</i>	<i>до 0,25</i>
3.	<i>Профессиональные знания, умения и навыки при выполнении работы, повышенной для учреждения значимости</i>	<i>до 0,25</i>
4.	<i>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций</i>	<i>до 2,0</i>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

**4.7.4. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу медицинских работников Учреждения**

	<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
1.	<i>Непосредственное участие в образовательном и воспитательном процессе</i>	<i>до 0,5</i>
2.	<i>За работу с людьми без личностных конфликтов</i>	<i>до 0,25</i>
3.	<i>Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя</i>	<i>до 0,25</i>
4.	<i>Профессиональные знания, умения и навыки работника</i>	<i>до 2,0</i>

<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>
---------------	---------------

**4.7.5. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников культуры Учреждения**

	<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
1.	<b>Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки</b>	<b>до 0,5</b>
2.	<b>Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя</b>	<b>до 0,25</b>
3.	<b>Показатели эффективности и качества работы</b>	<b>до 0,25</b>
4.	<b>Качественное выполнение творческих работ</b>	<b>до 2,0</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

**5. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат**

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей руководителя **в следующих случаях:**

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства центра или договорными обязательствами,
- низкой оценки вклада работника в деятельность и достижения центра,
- ухудшение качества и (или) снижения объема выполняемой работы,
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств,
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации центра,
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

**6. Порядок и условия принятия и действия Положения**

6.1. Положение обсуждается и принимается на Управляющем Совете МБОУ «ЦО № 40», вводится в действие приказом директора центра с указанием даты введения.

6.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

Приложение № 1

**Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой работы**

**1. Для заместителей директора по УВР, ВР, научно – методической работе:**

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
1.1. Качественное и своевременное выполнение работы в соответствии с Программой развития, показателей муниципального задания	100%
1.2. Отсутствие травматизма среди учащихся и воспитанников	20%
1.3. Своевременность и достоверность представления отчетной документации	20%

1.4.Отсутствие жалоб потребителей услуг	25%
1.5.Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом, эффективная система работы со слабоуспевающими учащимися	30%
1.6.Организация качественной работы с детьми из социально неблагополучных семей. Снижение количества учащихся, семей учащихся, состоящих на учёте в КДН, на внутришкольном учёте	30%
1.7.Отсутствие замечаний на несоблюдение ОТ.	25%
1.8.Осуществление качественного контроля за учебно – воспитательным процессом, повышающим авторитет ОУ	50%

## **2.Для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
2.1. Качественное и своевременное выполнение работы, подготовку документации для размещения заказов на поставки товаров, плана-графика закупок	100%
2.2. Своевременность и достоверность представления отчетной документации	20%
2.3.Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, эффективная организация труда хозяйственного персонала и рабочих(Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации)	50%
2.4. Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ЦО	50%
2.5.Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих: - по учету и хранению товарно - материальных ценностей; - по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории; - нарушений ОТ	20%
2.6.Качественный контроль за проведением ремонтных работ, работ по благоустройству территории	30%
2.7.Ликвидация последствий аварий	30%

## **3.Для заместителя директора по безопасности**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
3.1. Качественное выполнение работы в соответствии с должностными обязанностями	100 %
3.2.Качественное ведение документации, отсутствие нарушений сроков представления отчетности	50%
3.3.Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации	50%
3.4. Отсутствие правонарушений на территории Центра	50%
3.5. Отсутствие замечаний надзорных органов.	50%

## **4. Для заведующей библиотекой, библиотекаря**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
4.1. Качественное выполнение плана работы	100%
4.2.Увеличение охвата учащихся ЦО услугами школьной библиотеки и	25%

ИБЦ	
4.3. Качественное ведение документации, отсутствие нарушений сроков представления отчетности	50%
4.4. Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации	50%
4.5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда. Работа по со	50%
4.6. Работа по сохранности учебников	25%

### **5. Для старшего воспитателя, воспитателя**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
5.1. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	50%
5.2. Качественное выполнение работы в соответствии с должностными обязанностями.	50%
5.3. Своевременность и достоверность отчетной документации	50%
5.4. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы) муниципального уровня, регионального уровня.	50%
5.5. Отсутствие жалоб потребителей услуг	50%
5.6. Создание предметно – развивающей среды для реализации приоритетных направлений ОУ	50%

### **6. Для педагога дополнительного образования**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
6.1. Качественное выполнение работы. Отсутствие жалоб потребителей услуг	100%
6.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	25%
6.3. Своевременность и достоверность отчетной документации	25%
6.4. Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий. Качественное проведение здоровьесберегающих мероприятий.	50%
6.5. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы) муниципального уровня, регионального уровня	50%
6.6. Качественная работа с детьми, находящимися в социально – опасном положении	50%

### **7. Для кастелянши, медсестры, медсестры диетической, младшего воспитателя, дворника, сторожа, инженера, повара, шеф-повара, кладовщика, гардеробщика, уборщика служебных помещений, кухонного работника, лаборанта, дежурного по режиму, плотника**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
7.1. Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	100%
7.2. Своевременная и четкая организация деятельности работника, соблюдение трудового распорядка	50%
7.3. Отсутствие нарушений, замечаний и предписаний контролирующих органов	50%
7.4. Отсутствие жалоб и потребителей услуг	50%



7.5.Сохранность оборудования	50%
------------------------------	-----

### **8.Для педагога – психолога, социального педагога, методиста**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
8.1. Своевременность и достоверность отчетной документации	50%
8.4.Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом Качественная работа с детьми, находящимися в социально – опасном положении	50%
8.5.Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий	50%
8.8.Отсутствие жалоб потребителей услуг	50%
8.9.Качественная организация и проведение просветительской работы в соответствии с проблемами ОУ.	50%
8.11.Наличие разработок, методических рекомендаций, принятых на реализацию	50%

### **9.Для учителя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, преподавателя – организатора ОБЖ, педагога организатора**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
9.1.Отсутствие жалоб потребителей услуг	25%
9.2. Своевременность и достоверность отчетной документации	25%
9.3.Качественная подготовка и проведение открытых уроков, мастер – классов на уровне ЦО, муниципальном и региональном уровне	50%
9.4.Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом	50%
9.5.Активное участие в реализации Программы развития.	25%
9.6.Отсутствие нарушений действующего законодательства, соблюдение техники безопасности.	25%
9.7.Качественное выполнение должностных обязанностей, направленных на повышение авторитета ОУ	100%

### **10.Для специалиста по кадрам, специалиста по охране труда документоведа, экономиста, специалиста по закупкам**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
10.1.Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	50%
10.2.Своевременная и качественная организация деятельности работника по ведению отчетной документации	50%
10.3.Отсутствие нарушений действующего законодательства	100%
10.4.Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	50%
10.5 Отсутствие жалоб и замечаний администрации и контролирующих органов	50%

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ МБОУ «ЦО № 40»**

**Критерии оценки эффективности деятельности учителя  
(максимальное количество баллов 100, стоимость 1 балла 3%)**

Критерии оценки результатов труда работников	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1 Качество выполнения образовательных стандартов (качество обучения). Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	1.1. Стабильно высокий уровень качества успеваемости (более 60 %) обучающихся	
	педагогическая нагрузка 1 - 9 часов	1
	педагогическая нагрузка до 10 - 18 часов	2
	педагогическая нагрузка до 18 - 25 часов	2
	педагогическая нагрузка до 26 часов и выше	3
	1.2. Позитивная динамика уровня качества обучения	
	педагогическая нагрузка 1 - 9 часов	1
	педагогическая нагрузка 10 - 18 часов	2
	педагогическая нагрузка 18 - 25 часов	2
	педагогическая нагрузка 26 часов и выше	3
	1.3. Своевременное и качественное выполнение обязанностей за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования, а также иных особо важных поручений	5
	1.4. создание предметно-развивающей среды для реализации приоритетных направлений работы центра	5
1.5. интенсивность и напряжённость работы, направленная на рост авторитета центра	8	
2 Инновационное творчество	2.1. Создание дополнительных образовательных программ, методических разработок, положений и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения в соответствии с программой развития	4
	2.2. Проведение открытых уроков, мастер-классов	3
	2.3. Публикации	2
	2.4. Участие в профессиональных конкурсах	2
	2.5. Реализация инновационного проекта	3
	2.6. Участие в мероприятиях региональной стажировочной площадки по проблеме «Качество образования»	3
	2.7. Самостоятельность принимаемых решений по вопросам, входящим в компетенцию	5
3 Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д. (в том числе	3.1. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д. не ниже муниципального уровня	3
	3.2. Наличие призеров и победителей на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня международного уровня	1 2 3 7

дистанционных)		
4 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	4.1.Участие в мероприятиях, проводимых для представителей родительской общественности (не менее двух)	1
	4.2.Качественное выполнение должностных обязанностей, направленных на улучшение материально – технической базы центра и повышение авторитета ОУ	7
	4.3.работа с детьми разного уровня реальных возможностей и мотивации к учению	4
5 Позитивное восприятие обучающимися, коллегами и родителями	5.1.Отсутствие жалоб на сотрудника со стороны обучающихся, коллег, родителей	2
6 Внеурочная деятельность	6.1. Руководство методическим объединением	2
	6.2. Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы, в т.ч. предметной недели	2
7 Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса	7.1. Отсутствие нарушений инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	1
	7.2. Отсутствие нарушений требований и сроков ведения документации	1
	7.3. Соблюдение правил внутреннего распорядка	0,5
	7.4. Отсутствие нарушений трудового законодательства	0,5
	7.5. Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических норм	1
	7.6. Соблюдение требований по недопущению несчастных случаев	1
8 Участие (организация) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	8.1.Работа с портфолио обучающихся, ведение электронного дневника, карт индивидуального развития, проведение психолого-педагогического диагностирования	2
9 Создание элементов образовательной инфраструктуры	9.1.Заведование кабинетом, оформление музея, информационных стендов, предоставление материалов для методического кабинета и сайта и др.	3

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР, заместителя директора по научно – методической работе (максимальное количество баллов 100, стоимость 1 балла 3%)**

Критерии оценки результатов труда работников	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1. Соответствие деятельности учреждения	1.1.Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования, а также иных особо важных поручений	4
	1.2.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и	4

требованиям законодательства в сфере образования, эффективность организационно-управленческой деятельности в рамках реализации стратегии организации	педагогических работников на неправомерные действия заместителя директора по УВР	
	1.3.Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	1
	1.4.Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	4
	1.5.Переход на электронный документооборот	4
	1.6.Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	4
	1.7.Реализация Программы развития	1
	1.8.Участие в создании эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС	1
	1.9.Привлечение внебюджетных средств	1
	2. Реализация программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего и внешнего контроля	2.1.Создание и постоянная модернизация системы мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществление обратной связи.
2.2.Результаты проведения независимых опросов родительской, педагогической общественности, направленных на выявление удовлетворенности качеством образовательной деятельности		1
2.3.Выполнение плана внутриучрежденческого инспектирования		2
2.4.Участие в проведении самообследования, подготовке отчёта о результатах самообследования		1
2.5.Проведение работы с родителями (законными представителями) по выявлению образовательных потребностей и запросов		1
2.6.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		2
3. Информационная открытость	3.1.Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	3
	3.2.Участие Учреждения в процедурах независимой оценки качества образования	2
	3.3.Повышение авторитета и имиджа ОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	2
4. Реализация образовательных, социокультурных проектов	4.1.Результативная деятельность в конкурсных мероприятиях различного уровня	2
	4.2.Зафиксированное участие в социокультурных мероприятиях, проектах, акциях	1
	4.3.Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	2
5. Сохранность контингента	5.1.Сохранность контингента обучающихся, положительная динамика по увеличению контингента обучающихся	4
	5.2.Отсутствие отчислений из Учреждения	1
6. Ресурсообеспеченность учреждения	6.1.Уровень квалификации педагогических работников	4
	6.2.Обеспечение выполнения требований охраны труда, обеспечение охраны жизни и здоровья детей педагогическими работниками	3
	6.3.Наличие педагогов, обобщающих свой опыт на различных уровнях, педагогов-победителей очных конкурсов профессионального мастерства	2
	6.4.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	2
	6.5.Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на внутриучрежденческом уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3

	6.6.Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников	2
	6.7.Контроль выполнения программы самообразования педагогических работников	1
	6.8.Выполнение программ повышения квалификации педагогическими работниками	2
	6.9.Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом	2
7. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	7.1.Наличие молодых специалистов, создание условий для развития индивидуального обучения молодых специалистов	2
	7.2.Создание условий для организации педагогической практики студентов	4
	7.3.Методическое сопровождение молодого специалиста (наставничество)	2
	7.3.Организация участия (выступления, открытые занятия) молодых педагогов в заседаниях методических объединений, семинарах, конференциях и т.д.	1
8. Профессиональные достижения	8.1. Участие в научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	4
	8.2.Самостоятельность принимаемых решений по вопросам, входящим в компетенцию	7
	8.3.Исполнительская дисциплина	5
	8.4.Отсутствие больничных листов	3
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>100</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе (максимальное количество баллов 100, стоимость 1 балла 3%)**

Критерии оценки результатов труда работников	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1. Качество и доступность общего образования	1.1.Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися	5
	1.2.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	5
	1.3.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	5
	1.4.Социальное партнерство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности учащихся, социализации и развития гражданских качеств учащихся	5
	1.5.Сохранность контингента в объединениях дополнительного образования	5
	1.6.Охват учащихся системой дополнительного образования	5
	1.7.Занятость учащихся во внеурочное время	5
2. Создание условий для повышения эффективности образовательного процесса	2.1.Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания	5
	2.2.Организация работы проблемных групп, творческих лабораторий педагогов в целях реализации актуальных вопросов воспитания	5
	2.3.Развитие образовательных услуг, реализация	5

	вариативных образовательных программ	
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1.Организация ВШК	10
	3.2.Разработка и успешная реализация Программы развития	5
	3.3.Программа воспитания	5
	3.4.Эффективность реализации программы воспитания	5
	3.5.Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей (заместителей) в научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях внутриучрежденческого, муниципального, регионального, всероссийского уровней)	5
	3.6.Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	5
	3.7.Информационная открытость	5
	3.8.Исполнительская дисциплина	10
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>1 0 0</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности и заведующего хозяйством (максимальное количество баллов 25, стоимость 1 балла 12%)**

Критерии	Показатель	Кол –во баллов
1.Эффективность проведения технического осмотра и планирования ремонта зданий и коммуникаций	- своевременная подготовка технической документации для проведения ремонтных работ	2
2.Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	- отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий	2 1
3.Состояние территории учреждения	- соответствие школьной территории требованиям безопасности и нормам СанПин; -обеспечение эстетического состояния территории и фасада здания; - отсутствие фактов хищения; - своевременное списание и утилизация списанного оборудования и инвентаря	2  2  1 1
4.Сохранение материально-технических ценностей	- отсутствие фактов хищения;	1
5.Своевременная и качественная подготовка учреждения к началу учебного	- без замечаний	5

года		
6.Обеспечение безопасности	- отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений: - в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам	1
7.Уровень здоровья работников	- положительная динамика	1
8.Эффективность работы по энергосбережению	- потребление электроэнергии в соответствии с нормами; - потребление электроэнергии ниже нормы	1 2
9.Обеспечение эстетического оформления интерьера учреждения	- озеленение, - оформление холлов; - обеспечение своевременного ремонта мебели и т.д.	1 1 1

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности (максимальное количество баллов 30, стоимость 1 балла 10%)**

Критерии	Показатели	Кол-во баллов
1.Эффективность выполнения должностных обязанностей	- Своевременная и качественная подготовка жизненно необходимой для центра документации	10
	- Выполнение плана работы	1
	- Положительная оценка за проведенные учения по эвакуации и прочие мероприятия	2
	-Своевременная подготовка текущей документации, инструкций, графиков и др.	3
2.Обеспечение безопасности	- отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений:	5
	- отсутствие травматизма среди обучающихся и работников образовательного учреждения	2
	- отсутствие правонарушений на территории центра	2
3.Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	- исправность системы видеонаблюдения, АПС, тревожной сигнализации, прямой телефонной связи	5

**Критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя, воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре (максимальное количество баллов 20, стоимость 1 балла 15%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Эффективная деятельность по использованию интерактивных средств обучения	- результативность участия в Интернет – конкурсах;	2
	- систематическое использование электронных средств обучения в урочное и внеурочное время;	1
2.Профессиональное развитие	- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;	2
3.Методическая работа	- представление опыта педагогической деятельности посредством системы открытых уроков, мероприятий;	1

	- наличие публикаций; - результативное участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях;	2 3
4.Инновационная деятельность	- эффективное участие в реализации воспитательных программ; - внедрение современных педагогических технологий; - разработка и внедрение программ востребованных элективных курсов;	1 1 2
5.Работа с родителями	- посещение семей, тематические выступления на родительских собраниях, участие в активных формах взаимодействия с родительской общественностью	2
6.Создание безопасных условий	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	3

**Критерии оценки эффективности деятельности методиста, педагога – психолога  
(максимальное количество баллов 20, стоимость 1 балла 15%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Результативная реабилитация детей с проблемами в обучении, в личном развитии	- по данным специалистов КДН, ПДН	3
2.Психологическое просвещение педагогом-психологом	- постоянное обновление форм работы психологической тематики с учащимися, родителями, педагогами (обновление материалов не реже 1 раза в 2 месяца) (стенды, газеты, сайт школы и т.п.) - ведение психологического клуба (не оплачиваемого отдельно)	1 1
3.Реализация дистанционного консультирования	- повышение постоянных сетевых консультаций в условиях дистанционной работы (через Интернет), работа посредством телефона Доверия	2
4.Презентация собственной психолого-педагогической деятельности	-результативное участие педагога – психолога в профессиональных конкурсах разного уровня: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский	1 1 1 1
5.Инновационное творчество педагога психолога	- разработка и реализация авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях; - участие в экспериментальной работе (официально утвержденной): мониторинг, методическое обеспечение и пр.	2 2
6.Обобщение собственного психолого-педагогического опыта	- наличие публикаций в методических сборниках, научных, профессиональных изданиях: - муниципальных - региональных - всероссийских	1 1 1 1
7.Популяризация собственного психолого-	- проведение открытых мероприятий: мастер-классов, семинаров, уроков, лекций и т.п.	1



педагогического опыта		
-----------------------	--	--

**Критерии оценки эффективности деятельности преподавателя – организатора ОБЖ, педагога организатора, социального педагога (максимальное количество баллов 20, стоимость 1 балла 3%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Взаимодействие с заинтересованными организациями и ведомствами	- наличие договоров	1
	- проведение совместных мероприятий (фоторепортажи, оформление альбомов)	2
2.Работа с родителями	Не менее 10% родителей привлечены к участию в школьных мероприятиях в течение года	1
3.Результативность работы детских общественных организаций, секций, кружков	- наличие призовых мест во всероссийских, региональных конкурсах	4
	- наличие призовых мест в муниципальных конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях	2
4.Вовлечение детей «группы риска» в работе ДОО, секций и кружков	- наличие поручений у всех детей «группы риска», их участие в общешкольных мероприятиях	1
	- участие детей «группы риска» в соревнованиях, конкурсах разного уровня	2
5.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, выставках, ярмарках, образовательных проектах и т.д.	- наличие призового места или представленный материал отмечен жюри	1
6.Обобщение опыта	- на уровне ОУ	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования (максимальное количество баллов 20, стоимость 1 балла 15%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Сохранность контингента детей в кружке	- не менее 80%	1
2.Результативное участие учащихся в конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставках	наличие призовых мест:	
	- муниципальный уровень	1
	-региональный уровень	2
	-Всероссийский уровень	3
3.Работа с детьми в каникулярное время	- выезд с учащимися в профильные смены загородных оздоровительных лагерей	2
4.Вовлечение в	- сохранность, положительная динамика количества	1

кружковую и внеурочную деятельность учащихся, состоящих на учете в ВШУ, КДН, ПДН	детей	
5. Презентация собственной педагогической деятельности	результативное участие в профессиональных конкурсах разного уровня: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский	1 1 1 2
6. Инновационное творчество	- разработка и реализация авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях	1
7. Обобщение опыта	- на уровне ОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 1 2

**Критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря (максимальное количество баллов 20, стоимость 1 балла 15%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1. Сохранность библиотечного фонда	- пополнение фонда за счет бюджетных и внебюджетных средств	1
	- отсутствие фактов хищения, порчи книг	1
2. Отражение работы библиотеки на сайте учреждения	- 1 раз в месяц	1
	- руководство самостоятельной страницей сайта	2
	- организация сетевых проектов	3
3. Создание при библиотеке органов детского самоуправления (совета библиотеки) и объединений по интересам (кружки, секции)	- за каждый вид, не более 6 баллов	1-6
4. Результативное участие школьников в конкурсах	- участие	1
	- наличие призовых мест	2
5. Результативное участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	- участие	1
	- наличие призовых мест	2

**Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам, специалиста по закупкам, инженера, документоведа, экономиста, специалиста по ОТ (максимальное количество баллов 15, стоимость 1 балла 20%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие нарушений действующего законодательства	2
	Отсутствие замечаний администрации	2
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	2
2.Качественное ведение документации, своевременность и оперативность предоставления документов	Отсутствие фактов просрочки представления документов и отчетов	3
3.Работа с посетителями, сотрудниками ОУ	Отсутствие конфликтных ситуаций	2
4.Исполнительская дисциплина и организации труда	- Оперативное выполнение срочных и важных поручений,	2
	- эффективное планирование рабочего времени	2

**Критерии оценки эффективности деятельности дежурного по режиму, уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, кастелянши, младшего воспитателя, машиниста по стирке, дворника, сторожа, лаборанта, кухонного работника  
(максимальное количество баллов 15, стоимость 1 балла 20%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Исполнительская дисциплина	Оперативное выполнение срочных и важных поручений	2
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	2
	Своевременность и достоверность представляемой отчетности	2
2.Взаимодействие с получателями услуг, сотрудниками	Отсутствие конфликтных ситуаций и нареканий со стороны сотрудников, руководства и получателей услуг	3
3.Соблюдение санитарных норм и правил, техники безопасности и т.п.	- Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих структур,	2
	-Отсутствие краж и хищений	2
4.Использование современных технологий	наличие	2

**Критерии оценки эффективности деятельности повара, шеф-повара, медицинской сестры диетической (максимальное количество баллов 20, стоимость 1 балла 15%)**

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Добросовестное выполнение	Соблюдение технологий в приготовлении блюд	2
	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение	2

<p>должностных обязанностей</p>	<p>графика выдачи пищи)          Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи          Отсутствие травматизма учащихся и воспитанников</p>	<p>2 2</p>
<p>2.Взаимодействие с получателями услуг, сотрудниками</p>	<p>Отсутствие конфликтных ситуаций и нареканий со стороны сотрудников, руководства и получателей услуг</p>	<p>4</p>
<p>3.Соблюдение санитарных норм и правил, техники безопасности и т.п.</p>	<p>- Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих структур,          -Отсутствие краж и хищений</p>	<p>5 2</p>
<p>4.Использование современных технологий</p>	<p>наличие</p>	<p>1</p>