

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания коллектива

МБОУ СШ № 5

от 31.08.2018 № 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

(Подпись)

(И.О. Фамилия)

31.08.2018

(Дага)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ СШ №5

от 31.08.2018 № 59/18

Положение о стимулировании труда работников МБОУ СШ № 5

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя школы № 5 п. Ключи – 1»

(наименование образовательного учреждения)

1.1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников МБОУ СШ № 5 Усть - Камчатского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Усть - Камчатского муниципального района от 29 апреля 2014 года № 195 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Камчатского муниципального района», Приказом Управления образования Администрации Усть - Камчатского муниципального района от 30 апреля 2014 г. № 148-О «Об утверждении методических рекомендаций по применению Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть - Камчатского муниципального района от 29.04.2014 г. № 195», Постановлением Администрации Усть – Камчатского муниципального района от 11.02.2016 № 58 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Усть – Камчатского муниципального района от 29.04.2014 № 195 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Камчатского муниципального района»», Постановлением Администрации Усть – Камчатского муниципального района от 19.04.2017 № 188 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Усть – Камчатского муниципального района от 29.04.2014 № 195 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Камчатского муниципального района»» и с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умении решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационных выплат в соответствии с действующим законодательством.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера применяются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

3.1 установление повышающих коэффициентов к окладу (базовому должностному окладу);

3.2. установление стимулирующих доплат (к ставке заработной платы) надбавок к окладу (базовому должностному окладу);

3.3. премирование по итогам работы за четверть, квартал год

4. Работникам МБОУ СШ № 5 могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения ходатайству комиссии по стимулированию в пределах фонда оплаты труда, установленного МБОУ СШ № 5 на текущий финансовый год.

4.1 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением компенсационных выплат за работу в районах с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МБОУ СШ № 5 по предложению комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу) – 3,0.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент в соответствии Положением о системе оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из районного бюджета, утверждаемым постановлением Главы Усть-Камчатского муниципального района.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за **интенсивность и качество** работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с Комиссией персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты.

В целях поощрения работников за выполненную работу МБОУ СШ № 5 устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

за образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

в связи с профессиональными праздниками;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за обучение, воспитание и сопровождение детей с ОВЗ (на основании заключения ПМПК);

другие стимулирующие выплаты;

премиальные выплаты по итогам работы четверть, квартал, год;

5.1. Стимулирование труда работников осуществляется директором МБОУ СШ № 5 по предложению комиссии по стимулированию в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБОУ СШ № 5 на оплату труда работников.

заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Для руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры и порядок премирования устанавливаются Управлением образования администрации Усть-Камчатского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных учреждению на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда заработной платы. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (базовому должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. При начислении премии в абсолютном размере не применяется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах с особыми климатическими условиями. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами;

получении педагогом призовых мест на конкурсах профессионального мастерства различного уровня;

присуждении обучающемуся данного педагога призового места на предметных олимпиадах, конкурсах муниципального, краевого и Всероссийского уровней.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Размер премии по итогам участия в конкурсах профессионального мастерства, предметных олимпиад, конкурсов определяется следующим образом:

Призовое место в школьном туре – до 10% должностного оклада педагога;

Призовое место в районном туре – до 20% должностного оклада педагога;

Призовое место в краевом туре – до 30% должностного оклада педагога;

Призовое место во Всероссийском туре – до 40% должностного оклада педагога.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка, а также за несвоевременное сдачи анкеты по премированию работнику учреждения и других локальных актов МБОУ СШ № 5. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя МБОУ СШ № 5 о применении дисциплинарного взыскания. Не представленные к премированию производятся за тот расчетный период, в котором работник допустил нарушение правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов МБОУ СШ № 5.

5.3. Организация деятельности Комиссии по стимулированию.

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора по МОУ СШ № 5.

В состав комиссии могут входить члены администрации МБОУ СШ № 5, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации (от 7 до 9 человек).

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

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

Комиссия рассматривает основные показатели деятельности работников МБОУ СШ № 5 с целью определения размеров стимулирования труда (размеров повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок, премий) в соответствии с утвержденными критериями. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором МБОУ СШ № 5.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

Размеры стимулирования труда работников МБОУ СШ № 5 утверждаются приказом директора школы на основании протокола заседания Комиссии, которое проводится ежеквартально до 20-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

6. За выполнение следующих видов работ сотрудникам

МБОУ СШ № 5 устанавливаются стимулирующие доплаты:

6.1. Проверка письменных работ – фиксированная сумма в рублях за проверку

письменных работ по каждому учебному предмету, рассчитываемая по следующей формуле (к ставке заработной платы):

$$T = ((TC \times Kч) / 18(20) \times Kс \times Kд \times Kкп),$$

где Т – размер доплаты за проверку письменных работ,

ТС – размер тарифной ставки педагога,

Кд – коэффициент количества учащихся в классе,

Кс – коэффициент сложности предмета,

Кч – количество часов по предмету.

Ккп – коэффициент качества проверки

Данная выплата устанавливается на период с 01.09 по 31.05 учебного года. При начислении заработной платы к данной сумме применяются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах с особыми климатическими условиями.

Кд		Кс		Ккп	
10 и менее учащихся	0,75	Русский язык, литература	0,2	Соблюдение единого орфографического режима	0,5
11-16 учащихся	1	Математика, английский язык, начальные классы, химия	0,15	Регулярность проверки	0,5
17-19 учащихся	1,1			Качество проверки	0,5
20-25 учащихся	1,15	обществознание, биология, физика, география, история, черчение, право, экология, экономика, информатика, ОБЖ, при работе по индивидуальным программам	0,1	Итого	1,5
26 и более учащихся	1,2				
		музыка, ИЗО, технология	0,05		

6.2. Заведование учебными кабинетами – фиксированная сумма в рублях, рассчитываемая по следующей формуле:

$$З = (5\% TC) + (5\% TC) \times Kст + (5\% TC) \times Kпр + (5\% TC) \times Kох + (5\% TC) \times Kсн + (5\% TC) \times Kд + (5\% TC) \times Kэ$$

5%ТС – 5% тарифной ставки педагога,

З - размер доплаты за заведование кабинетом,

Кст – коэффициент стоимости оборудования кабинета,

Кпр – коэффициент проходимости кабинета,

Ко – коэффициент объемных показателей кабинета,

Ксн – коэффициент соблюдения санитарных норм в учебном кабинете,

Кд – коэффициент дидактического материала,

Кэ – коэффициент эстетического оформления.

Данная выплата устанавливается с 01 сентября учебного года. При начислении заработной платы к данной сумме применяются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах с особыми климатическими условиями.

Кст		К пр		К о		Ксн		Кд		Кэ	
До 100 тыс	0,1	До 12 часов в неделю	0,1	До 25 м ²	0,1	Не соблюдение санитарных норм	0	Наличие дидактического материала, без систематизации и регулярного пополнения	0,1	Удовлетворительное эстетическое оформление	0,1

100 – 200 тыс	0,2	13-24 часа в неделю	0,2	26 – 58 м ²	0,2	Частичное соблюдение санитарных норм	0,1	Наличие дидактического материала, с частичной систематизацией и периодическим пополнением	0,2	Хорошее эстетическое оформление	0,2
Свыше 200 тыс	0,3	25 и более часов в неделю	0,3	Свыше 59 м ²	0,3	Полное соблюдение санитарных норм	0,2	Наличие дидактического материала, с тщательной систематизацией и регулярным пополнением.	0,3	Оличное эстетическое оформление	0,3

6.3. Руководство методическими объединениями – фиксированная сумма в рублях, рассчитываемая по следующей формуле:

$$MO = (5\% TC) \times Kч + (5\% TC) \times Kп + (5\% TC) \times Kк + (5\% TC) \times Kм + (5\% TC) \times Kс + (5\% TC) \times Kи$$

Kч – количество членов МО,

Kп – количество предметов, объединенных в МО,

Kк – средний коэффициент квалификации членов МО,

Kм – коэффициент методической работы,

Kс – средний балл членов МО по критериям,

Kи – коэффициент исполнительской дисциплины.

Данная выплата устанавливается с 1 сентября учебного года. При начислении заработной платы к данной сумме применяются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах с особыми климатическими условиями.

Kч		Kп		Kк		Kм		Kс		Kи	
10 человек и менее	0,1	1-2 направлений	0,1	Без квалиф.	0	Методическая работа не ведется	0	20-26	0,3	Низкая исполнительская дисциплина (документация не представлена)	0
11 человек и более	0,2	3-7 направлений	0,2	2 кв. кат.	0,1	Методическая работа ведется удовлетворительно (1-3 посещенных уроков, 1-3 взаимопосещенных уроков, 1 открытый урок/внекл. меропр./ заседание МО)	0,1	27-33	0,4	Удовлетворительная исполнительская дисциплина (документация представлена, но требует значительной доработки)	0,1
		8-11 направлений	0,3	1 кв. кат.	0,2	Методическая работа ведется хорошо (4-6 посещенных уроков, 4-6 взаимопосещенных уроков, 2 открытый урок/внекл. меропр./ заседание МО)	0,2	34-39	0,5	Хорошая исполнительская Дисциплина (документация представлена, с незначительными замечаниями)	0,2
				Высш. Кв. кат.	0,3	Методическая работа ведется отлично (7-9 посещенных уроков, 7-9 взаимопосещенных уроков, 3 открытый	0,3			Отличная исполнительская Дисциплина (документация представлена без замечаний)	0,3

						урок/внекл. меропр./ заседание МО)	3				
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

6.4. Классное руководство – фиксированная сумма в рублях, рассчитываемая по следующей формуле:

$$КР(\text{сред. и стар. школа}) = (5\% \text{ ТС}) + (5\% \text{ ТС}) \times К_{ид} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{п} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{м} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{д} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{пр} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{ргр}$$

$$КР(\text{начальн. школа}) = ((5\% \text{ ТС}) + (5\% \text{ ТС}) \times К_{ид} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{п} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{м} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{д} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{пр} + (5\% \text{ ТС}) \times К_{ргр}) \times 0,8$$

Кид – коэффициент исполнительской культуры,

Кп – коэффициент правонарушений,

Км – коэффициент воспитательных мероприятий, средний балл участия класса в мероприятиях

Кргр-коэффициент работы с детьми группы риска

Кпр – коэффициент пропусков,

Кд – количество детей (см. п. 6.1)

Данная выплата устанавливается с 01 сентября учебного года. При начислении заработной платы к данной сумме применяются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах с особыми климатическими условиями.

Кид		Кп		Км		Кпр		Кргр	
Низкая исполнительская дисциплина (документация не представлена)	0	Наличие правонарушений и многочисленные или грубые нарушения Устава ОУ	0	Участие в мероприятиях	0,1		0		
Удовлетворительная исполнительская дисциплина (документация представлена, но требует значительной доработки)	0,1	Отсутствие правонарушений и незначительные нарушения Устава ОУ	0,1	Третье место	0,2	Уменьшение количества пропусков без уважительной причины по сравнению с предыдущим периодом	0,2		
Хорошая исполнительская дисциплина (документация представлена, с незначительными замечаниями)	0,2	Отсутствие правонарушений и нарушений Устава ОУ	0,2	Второе место	0,3	Отсутствие пропусков без уважительной причины	0,3		
Отличная исполнительская дисциплина (документация представлена без замечаний)	0,3			Первое место	0,4			Отчёт в полном объёме	0,4

7. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена **материальная помощь** (на основании заявления работника и приказа директора) в следующих случаях:

- похороны близких родственников (родители, супруги, дети);

- другие случаи, послужившие причиной несчастья работника;
- вступление работника в брак;
- оплата лечения во время тяжелой продолжительной болезни или при оперативном лечении;
- подготовка работником защиты диссертационного исследования;
- рождение ребенка;
- социальная поддержка в форме единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении ими пенсионного возраста (вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений).

8. Выплачивать стимулирующую надбавку педагогическим работниками в пришкольном оздоровительном лагере за сложность и напряженность труда, на время работы в лагере приказом директора в размере 10 % должностного оклада.

Выплачивать стимулирующую надбавку начальнику и старшему воспитателю пришкольного оздоровительного лагеря за организацию работы лагеря, за интенсивность труда, материальную и финансовую ответственность на время работы в лагере приказом директора школы в размере 20% должностного оклада.

9. Стимулирующие выплаты производятся в виде фиксированной суммы по итогам работы за четверть. Расчет суммы выплат производится в соответствии с критериями стимулирования труда по трехбалльной шкале.

Размер стимулирующих выплат каждому сотруднику определяется следующим образом:

Производится подсчет максимального количества баллов, накопленных в процессе мониторинга по всем показателям всеми работниками учреждения, и умножается на 6 (месяцев).

Размер стимулирующей части ФОТ (за исключением сумм, предусмотренных на компенсационные выплаты: проверку тетрадей, заведование кабинетом, руководство МО, классное руководство, вредные и неблагоприятные условия труда), запланированный на полгода, делится на сумму баллов за 6 месяцев. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель умножается на количество баллов каждого работника. К данной сумме не применяются районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера для каждого педагога индивидуально.

Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается стимулирующая надбавка, равно половине максимальной суммы баллов по критериям для каждой категории сотрудников.

Приложение
к Положению о стимулировании труда
работников МБОУ СОШ № 5
(наименование образовательного учреждения)

Перечень критериев стимулирования работников

Педагогические работники

(учителя, педагоги дополнительного образования, преподаватель ОБЖ)

№п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Баллы
1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Качество Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период отметки «4» и «5»	Соотношение количества обучающихся, получивших отметки «4» и «5» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Стабильное – 2 Повышение -3
		Успеваемость Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период отметки «3», «4» и «5»	Соотношение количества обучающихся, получивших отметки «3», «4» и «5» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Стабильное – 2 Повышение -3
3.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	Участие: Школьный – 1 Районный -2 Краевой и Всероссийский-3
4.	Успешность индивидуальной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету; доля обучающихся, посещающих предметный факультатив и/или кружок, консультации по предмету	Соотношение количества обучающихся, имеющих отметки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем, и соотношение количества обучающихся, имеющих положительные отметки по предмету и участвующих в факультативах и/или кружках, консультациях к численности обучающихся в классе	1-2 учащихся -2 3 и более - 3
5.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе участника	Участие: Районный -1 Краевой - 2 Всероссийский-3

		деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровней и уровня образовательной организации		
6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Длительные -3 Краткосрочные – 2
7.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в конкурсах профессионального мастерства (всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Участие: Районный -1 Краевой - 2 Всероссийский-3
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие- 3
Показатель		Критерий		
9.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов); - реализация программ, проектов в рамках районного и регионального сотрудничества; - обобщение и распространение собственного педагогического опыта (педсовет, МО, семинар, мастер-класс); -информационно-коммуникационная компетентность; - осуществление сетевого партнерства в реализации образовательных программ. 		5 баллов (по 1 баллу по каждому показателю)
10.	Участие в общественных проектах с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	<ul style="list-style-type: none"> - участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами; - участие в коллективных педагогических проектах; - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса. 		3 балла (по 1 баллу по каждому показателю)
11.	Информационная открытость	<ul style="list-style-type: none"> - использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь); - наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога; - ведение рубрики на сайте образовательной организации; - ведение сайта педагога. 		4 балла (по 1 баллу по каждому показателю)
12.	Сохранение здоровья обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности). 		2 балла (по 1 баллу по каждому показателю)
13.	Уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, ведение педагогической документации		В полном объеме – 3

Максимальное число баллов – 41 балла

Заместители директора по УВР

Направление	Критерии	Баллы 0-3
Качество и доступность образования	1. Успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом	Стабильное – 2 Повышение -3
	2. Качество знаний учащихся по сравнению с предыдущим периодом	Стабильное – 2 Повышение -3
	3. Выполнение программы, запланированных мероприятий, графика работы, планов ВШК	Полное выполнение – 3 Обоснованное частичное невыполнение - 2
	4. Организация методической работы	
	5. Повышение квалификации, самообразование	
	6. Охват учащихся консультативной и факультативной работой	100% -3 90% - 2
	7. Качество организации и проведения внеурочных мероприятий	
	8. Уровень взаимодействия с родительской общественностью	
	9. Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов	
	10. Создание условий и достижение результатов по итоговой аттестации	
Сохранение здоровья	11. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах,	По итогам проверки учебных кабинетов (средний балл)
	12. Отсутствие случаев травматизма среди педагогов	Отсутствие - 3
Эффективность управленческой деятельности	13. Уровень организации и контроля УВП	
	14. Организация аттестации педагогов	
	15. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности учреждения	Отсутствие - 3
Исполнительская дисциплина	16. Уровень исполнительской дисциплины	Без замечаний – 3
	17. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	

Максимальный балл – 48 баллов

Заместители директора по ВР

Направление	Критерии	Баллы
Качество и доступность образования	1. Процент посещаемости учащимися образовательного учреждения	100% -3 75% -2
	2. Выполнение программы, запланированных мероприятий, графика работы, планов ВШК	Полное выполнение – 3 Обоснованное частичное невыполнение - 2
	3. Организация методической работы	
	4. Повышение квалификации, самообразование	
	5. Охват учащихся системой дополнительного образования, кружковой работой	100% -3 75% -2
	6. Качество организации и проведения внеурочных мероприятий	
	7. Уровень взаимодействия с родительской общественностью	
	8. Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в воспитательную деятельность педагогов	
Сохранение здоровья	9. Просветительская деятельность по формированию культуры здоровья участников образовательного сообщества, профилактическая работа; качество этой деятельности	
	10. Отсутствие случаев травматизма среди учащихся	Отсутствие - 3
Эффективность управленческой деятельности	11. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности учреждения	Отсутствие - 3
	12. Уровень организации и контроля ВП	
	13. Организация и качество профориентационной работы	
Исполнительская дисциплина	14. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Без замечаний – 3
	15. Исполнительская дисциплина	

Максимальное количество баллов – 42 балла

Заместитель директора по ИКТ

Направление	Критерии	Баллы 0-3
Качество и доступность образования	1. Развитие информатизации ОУ	
	2. Организация информационной и технической поддержки участия в конкурсах педагогов и учащихся	
	3. Выполнение запланированных мероприятий, графика работы, планов ВШК	Полное выполнение – 3 Обоснованное частичное невыполнение - 2
	4. Организация методической работы	
	5. Повышение квалификации, самообразование	
	6. Охват учащихся просветительской работой	100% -3 75% -2
	7. Качество информационной и технической поддержки внеурочных мероприятий	
	8. Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов	
	9. Уровень сохранности компьютерной техники	Отсутствие утрат техники – 3
Эффективность управленческой деятельности	10. Уровень организации и контроля УВП	
	11. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности учреждения	Отсутствие - 3
	12. Увеличение объема выполняемых работ, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Исполнительская культура	13. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Без замечаний – 3
	14. Уровень исполнительской дисциплины	

Максимальное количество баллов – 39 баллов

Начальник хозяйственного отдела

Направление	Критерии	Баллы 0-3
Эффективность и качество управленческой деятельности	1. Сохранность материальных ценностей	Отсутствие утрат материальных ценностей – 3 Несущественные утраты материальных ценностей - 2
	2. Качество работы техперсонала	По среднему баллу оценки деятельности техперсонала
	3. Выполнение запланированных мероприятий, графика работы, планов ВШК	Полное выполнение – 3 Обоснованное частичное невыполнение - 2
	4. Качество проведения текущего ремонта	
	5. Обеспечение требований электробезопасности	Отсутствие замечаний инспектирующих органов – 3
	6. Обеспечение требований охраны труда	
	7. Оперативность выполняемых работ	
	8. Уровень организации и контроля	
	9. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности учреждения	Отсутствие - 3
	10. Увеличение объема выполняемых работ, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Исполнительская дисциплина	11. Уровень исполнительской дисциплины	Без замечаний – 3
	12. Соблюдение правил трудового распорядка	

Максимальный балл - 30 баллов

**Руководитель структурного подразделения
(шеф-повар)**

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Эффективность и качество управленческой деятельности	1. Отсутствие жалоб потребителей услуг на качество обслуживания	Отсутствие -3
	2. Своевременность и высокое качество предоставления услуг	
	3. Грамотное ведение необходимой документации	
	4. Сохранность материальных ценностей	Отсутствие потерь – 3
	5. Соблюдение СанПиН, норм пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний инспектирующих органов – 3
	6. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности	Отсутствие - 3
	7. Увеличение объема выполняемых работ, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Исполнительская культура	8. Уровень исполнительской дисциплины	Без замечаний – 3
	9. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	

Максимальное количество баллов – 30 баллов

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

(уборщики производственных помещений, рабочие, секретарь, специалист по кадрам, работники столовой, электромонтер, лаборанты, гардеробщик, вахтер, медсестра)

Направление	Критерии	Баллы (0 – 3)
Исполнительская культура	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Без замечаний – 3
	2. Выполнение работы согласно инструкции	
	3. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	
Результативность	4. Расширение функциональных обязанностей	
	5. Высокая результативность наиболее сложных работ, личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	
	6. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	

Максимальное количество баллов – 12 баллов

Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель - логопед

Направление	Критерии	Баллы (0 – 3)
Исполнительская культура	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Без замечаний – 3
	2. Исполнительская дисциплина	
Результативность	3. Количество учащихся, стоящих на учете	Отсутствие - 3 Снижение – 2
	4. Участие в мероприятиях по социально-психологическому, педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	
	5. Взаимодействие с внешними организациями	
	6. Качество проводимых мероприятий	
	7. Повышение квалификации, (дистанционные курсы)	Длительные -3 Краткосрочные – 2

Максимальное количество баллов – 18 баллов

Библиотекарь

Направление	Критерии	Баллы (0 – 3)
Исполнительская культура	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Без замечаний – 3
	2. Исполнительская дисциплина	
Результативность	4. Качество проводимых мероприятий	
	5. Участие в общешкольных мероприятиях	
	6. Выполнение плана работы	
	7. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	
	8. Увеличение объема выполняемых работ, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	

Максимальное количество баллов – 18 баллов

Бухгалтерская служба

Направление	Критерии	Баллы (0-3)
Исполнительская дисциплина	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка	
	2. Своевременная сдача отчётности	
	3. Проявление инициативы в решении задач, не входящих в должностную сферу деятельности	
	4. Оперативное и самостоятельное решение в сложных задачах при постоянном внедрении новшеств в работу	
	5. Отсутствие жалоб работников на данной службы	
	6. Увеличение объема работ, выполнение работ не входящих в должностные обязанности	
	7. Отсутствие жалоб работников на работу данной службы	
	8. Высокая результативность выполнения наиболее сложных внеплановых работ	

Максимальное количество баллов – 24 балла