

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 41»

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ЦО № 41

 Г.В. Шульгина

Приказ № 5-о от
09 января 2020 г.



ПРИНЯТО

на общем собрании
работников МБОУ ЦО № 41
Протокол № 3 от
« 09 » января 2020 года

СОГЛАСОВАНО

на заседании профсоюзного комитета МБОУ ЦО № 41
« 09 » января 2020 года протокол № 3

Председатель ПК  А.И. Хабарова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера
работникам МБОУ ЦО № 41

Тула
2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и 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 29.06.2018 № 2237 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776», в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников Учреждения и утверждается директором Учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Для подготовки предложений руководителю Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат в Учреждении приказом руководителя создается комиссия по установлению размера выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения за определенный период (месяц, квартал, 9 месяцев и год), а также служебные записки заместителей руководителя Учреждения с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

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

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МБОУ ЦО № 41 с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (на срок не более трех месяцев).

2.6. Руководитель Учреждения 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. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется Учреждением 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.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:
-персональный повышающий коэффициент;
-премия.

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 ежемесячно, ежеквартально.

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается руководителем учреждения 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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
Организация и проведение мероприятий различного уровня, в т. ч. областного и общероссийского масштаба	до 0,25
Индивидуальные деловые качества, способствующие повышению престижа учреждения	до 0,25
Работа с людьми без личностных конфликтов	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,25
Общественная работа или работа повышенной значимости для Учреждения	до 0,25
Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
Оперативность выполнения заявок по устранению технических	до 0,25

неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций	
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,25
Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
Организация взаимодействия с прочими организациями, государственными органами по направлению деятельности Учреждения (вне рамок должностных обязанностей)	до 0,25
Работа с людьми без личностных конфликтов	до 0,25
Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
Организация и проведение мероприятий различного уровня, в т. ч. областного и общероссийского масштаба	до 0,25
Индивидуальные деловые качества, способствующие повышению престижа учреждения	до 0,25
Работа с людьми без личностных конфликтов	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

5. Порядок и условия установления премии.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Премия по итогам работы (за месяц или квартал) выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1), в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы (за месяц или квартал) устанавливается до 300%.

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается 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 Учреждения.

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

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается до 300%.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- a) интенсивность и напряженность работы - до 50%; (в приказе отражается конкретно: количество проведенных исследований, мероприятий или другие работы, в связи с чем увеличена была интенсивность и напряженность.)
- b) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения (в приказе отражается конкретно: количество проведенных исследований, мероприятий)- до 50%;
- c) непосредственное участие в реализации национальных проектов- до 100%.

6. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя учреждения на основании служебных записок 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 Учреждения или договорными обязательствами,
- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения Учреждения,
- 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 Учреждения,
- 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.

7. Порядок принятия настоящего Положения

7.1 Положение обсуждается и принимается на общем собрании работников, вводится в действие приказом руководителя Учреждения с указанием даты введения.

7.2 Срок действия настоящего Положения не ограничен.

7.3 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по мере необходимости в порядке принятия основного документа.

Показатели эффективности деятельности работников МБОУ ЦО № 41

1. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной, воспитательной, дошкольной работе

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Обеспечение результативности обучения и воспитания	Обученность не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика.	1	5
		Стабильно высокий уровень обученности или наблюдается значительная позитивная динамика	2	10
		Высокий уровень организации и проведения итоговой, промежуточной аттестации обучающихся и воспитанников	2	10
		Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации в 9, 11 классах	2	10
2.	Создание условий для развития внеурочной деятельности и системы дополнительного образования	Наличие программ внеурочной деятельности и дополнительных образовательных программ разной направленности в соответствии с учебным планом и муниципальным заданием	2	10
3.	Участие центра образования в мероприятиях, конкурсах и олимпиадах различного уровня	Учителя, воспитатели, учащиеся и воспитанники являются участниками мероприятий, конкурсов и олимпиад различного уровня.	1	5
		Учителя, воспитатели, учащиеся и воспитанники являются победителями и призерами мероприятий, конкурсов и олимпиад муниципального и регионального уровней.	2	10
		Учителя, воспитатели, учащиеся и воспитанники являются победителями и призерами мероприятий, конкурсов и олимпиад всероссийского и международного уровней.	3	15
4.	Управление проектной деятельностью (планирование, организация, контроль и регулирование образовательного	Разработка программы развития, образовательной программы, комплексно-целевых программ, педагогических проектов, локальных актов	1	5
		Использование различных диагностик, видов контроля, владение нормами оценки деятельности учителей, воспитателей,	1	5

	процесса)	учащихся и воспитанников		
5.	Обеспечение государственно-общественного характера управления, прозрачности и открытости образовательного учреждения	Функционирование и развитие форм государственно-общественного управления.	1	5
		Отсутствие нарушения сроков предоставления отчета по результатам самообследования, публичного отчета, отчетов по выполнению муниципального задания, статистических отчетов	1	5
		Отсутствие замечаний по своевременному размещению информации на сайте центра образования	1	5
		Отсутствие замечаний по своевременному размещению информации о деятельности центра образования в сети Интернет на сайте busgov.ru	1	5
		Наличие органов ученического самоуправления	1	5
6.	Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование мультимедийных презентаций, образовательных интернет-ресурсов, электронных справочников	2	10
		Использование цифровых образовательных ресурсов	2	10
		Использование в управленческой деятельности ресурсов автоматизированной информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е — услуги».	1	5
7.	Ведение учебно-методической документации	Оформление документации отвечает требованиям	2	10
8.	Организация методической работы	Высокий уровень организации повышения квалификации педагогических работников в межкурсовой период	2	10
		Высокий уровень организации прохождения курсов повышения квалификации в соответствии графиком курсовой подготовки, осуществление контроля за посещаемостью	1	5
		Высокий уровень организации прохождения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, отсутствие нарушения сроков прохождения аттестации	2	10
9.	Создание условий для развития каждого учащегося и воспитанника	Применение разнообразных форм организации деятельности с учащимися и воспитанниками	1	5
10.	Умение устанавливать эффективное сотрудничество с участниками образовательных	Наличие эффективного сотрудничества с учащимися, воспитанниками и родителями (законными представителями)	1	5
		Сохранность контингента обучающихся и воспитанников	2	10
		Увеличение доли воспитанников,	1	5

	отношений	поступивших в 1 класс центра образования		
		Наличие эффективного сотрудничества с администрацией, коллегами	1	5
11.	Формы организации воспитательной работы	Традиционные формы организации воспитательного процесса	1	5
		Современные формы организации воспитательного процесса (наличие программы воспитательной деятельности)	2	10
12.	Организация работы с родителями (законными представителями) учащихся и воспитанников	Использование разнообразных форм организации работы с родителями, в том числе информационно-коммуникативных	1	5
		Вовлечение родителей в соуправление образовательной деятельностью	1	5
		Реализация запросов родителей к содержанию и организации образовательного процесса	1	5
13.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений, отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей (законных представителей) и педагогических работников на деятельность администрации центра образования	1	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность центра образования	1	5
14.	5.1. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины		1	5
15.	Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие взысканий и замечаний	2	10
		Своевременность прохождения процедуры лицензирования и аккредитации центра образования, своевременность внесения изменений в локальные нормативные документы	1	5
		Отсутствие замечаний по своевременному предоставлению требуемой информации в вышестоящие органы	1	5
		Своевременное и качественное исполнение документов, приказов, распоряжений, актов и др.	2	10
16.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		1	5
17.	Выполнение требований охраны труда, гражданской обороны, пожарной и антитеррористической безопасности		2	10
18.	Активное участие в работе органов самоуправления. Ведение общественной работы.		2	10
	Максимальное количество баллов/ процентов (стоимость 1 балла - 5 %)		60	300

2. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности, заведующего хозяйством

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательных отношений	Высокий уровень организации работы по охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической деятельности, гражданской обороне.	2	30
		Обеспечение безопасности используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения.	1	15
		Отсутствие случаев травматизма с обучающимися и сотрудниками.	2	30
		Отсутствие правонарушений на территории центра образования.	2	30
2.	Высокий уровень организации работы по вопросам жизнеобеспечения центра образования.	Высокий уровень организации работы по совершенствованию и развитию материально-технической базы.	2	30
		Высокий уровень организации работы по инвентарному учету имущества, инвентаризации имущества.	1	15
		Организация качественного ремонта в центре образования.	1	15
3.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	1	15
4.	Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие взысканий и замечаний	1	15
		Отсутствие нарушений сроков исполнения документов.	1	15
		Своевременность прохождения процедуры лицензирования и аккредитации центра образования, своевременность внесения изменений в локальные нормативные документы	1	15
		Отсутствие замечаний по своевременному предоставлению требуемой информации в вышестоящие органы	1	15
		Своевременное и качественное исполнение документов, приказов, распоряжений, актов и др.	1	15
5.	Отсутствие нарушений деятельности при проверках контрольными и надзорными органами		1	15
6.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.		1	15
7.	Активное участие в работе органов самоуправления. Ведение общественной работы.		1	15
	Максимальное количество баллов/ процентов (стоимость 1 балла - 15 %)		20	300

3. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности учитель

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Достижение учащимися высоких показателей в обучении, стабильность и рост качества обучения	Стабильность и позитивная динамика качества знаний: не ниже 50% от 50% до 59% от 60% и выше	1 2 3	27%
		Стабильность и позитивная динамика уровня обученности: 100% 90-99%	2 1	
2.	Эффективность работы по подготовке к ЕГЭ и ОГЭ в 9,11 классах	Достижение качества знаний по результатам ЕГЭ и ОГЭ по обязательным предметам: 9 класс (качество) от 60% и выше от 50% до 59% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% (при 100% уровне обученности) 11 класс от 60% и выше от 50% до 59% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% (при 100% уровне обученности)	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1	129%
		Достижение качества знаний по результатам ЕГЭ и ОГЭ по предметам по выбору: 9 класс, 11 класс от 71% до 100% от 51% до 70% от 21% до 50% (при 100% уровне обученности)	3 2 1	
		Доля участия учащихся в ЕГЭ, ОГЭ по обязательным предметам	3	
		Доля сдававших предметы по выбору к численности выпускников более 50% от 10 до 50%	3 1	
3.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	Разработка и внедрение авторских программ, программ факультативных и элективных курсов, курсов внеурочной деятельности, программ дополнительного образования	2	6%
4.	Подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов,	Организация участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах различных уровней	1	33%
		Победители и призеры муниципального уровня	2	

	соревнований, конференций и др. мероприятий различного уровня	Победители и призеры регионального уровня	3	
		Победители и призеры всероссийского, международных уровней	5	
5.	Участие педагогов в методической работе центра образования, города, области	Подготовка и проведение методических семинаров, открытых уроков/занятий, мастер-классов, выступления на педсоветах: - уровень центра образования - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4	30%
6.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	Организация и проведение тематических мероприятий: - открытые общешкольные мероприятия - открытые мероприятия различного уровня	1 2	9%
7.	Создание условий для обучения и воспитания	Оформление, техническое оснащение предмета, отличное санитарное состояние, соответствие учебно-методического оборудования возможностям обучающихся: - улучшение оформления и учебно-методического оснащения; - отсутствие нарушений санитарных правил и норм.	1 1	6%
8.	Профессиональный рост педагога	Участие в проблемных курсах повышения квалификации	1	24%
		Посещение педагогических мероприятий различного уровня	1	
		Наличие опубликованных собственных методических пособий, статей	2	
		Использование цифровых образовательных ресурсов	2	
		Наличие собственного сайта или страницы на сайте центра образования	2	
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений по выполнению требований Устава, Правил трудового внутреннего распорядка	1	18%
		Отсутствие замечаний по оформлению журналов/электронных журналов	1	
		Своевременная подготовка отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации.	1	
		Ответственное отношение к дежурству по центру образования.	1	
		Высокий уровень организации работы по учету детей микрорайона	2	
10.	Позитивные результаты деятельности педагога по выполнению воспитательных	Снижение количества (отсутствие) пропусков учащимися занятий без уважительной причины	1	3%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, педагогов, учащихся по поводу конфликтных ситуаций	2	6%

	функций	Содержание закрепленных пришкольных участков и территории в надлежащем состоянии: - участок находится в надлежащем состоянии; - наиболее ухоженный участок.	1 2	9%
11.	Максимальное количество баллов/ процентов (стоимость 1 балла - 3 %)		100	300

4. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности социальный педагог

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения) до 50% до 80% более 80%	1 2 3	90%
		Увеличение доли обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры	2	
		Отсутствие правонарушений среди детей, состоящих на учете в КДН, ПДН и пр.	1	
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей) от 20 до 80% более 80%	1 2	60%
		Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся в оформлении правоустанавливающих документов: - деятельность ведется	1	
		Деятельность педагога по защите прав обучающихся социально незащищенных категорий: - ведется работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении - организуется взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и иных организаций	1 1	
3.	Динамика профилактической работы с обучающимися и	Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся	1	70%
		Доля несовершеннолетних с девиантным		

	родителями	поведением, охваченных кружковой деятельностью от 20 до 80% более 80%	1 2	
		Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий, охваченных организованными формами труда в каникулярное время от 20 до 80% более 80%	1 2	
4.	Результативность участия социального педагога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах: - уровень образовательного учреждения - муниципальный уровень	1 2	40%
		Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности	1	
5.	Взаимодействие с субъектами профилактической работы	Подготовка и оформление материалов документации в ПДН, КДН.	1	10%
6.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины, замечаний по исполнению должностных обязанностей	1	30%
		Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	1	
		Своевременное предоставление необходимой отчетности	1	
7.	Максимальное количество баллов - 30, стоимость 1 балла - 10%		30	300%

5. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Организация работы по развитию системы дополнительного образования	Сохранность контингента обучающихся в сравнении с предыдущим годом до 80% свыше 80%	1 2	50%
		Разработка и оформление дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями	2	
2.	Организация и результативность внеурочной деятельности	Сохранение контингента объединения дополнительного образования в течение учебного года: в количестве 100% в количестве от 90 до 99%	3 2	50%

3.	Своевременное оформление необходимой документации	Ведется систематически, предоставляется регулярно без нарушения сроков Имеются замечания по оформлению документации, которые своевременно ликвидируются	3 2	50%
4.	Профессиональное развитие	Своевременное прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки	1	110%
		Результаты методической работы: - участвует в работе МО, педсоветов, выступления отражают системный характер работы над методической темой; - активно участвует в работе педсовета, МО, муниципального МО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые мероприятия, разработаны и представлены дидактические материалы и методические рекомендации	1 3	
		Обобщение личного педагогического опыта: - педагогический опыт обобщен и представлен на уровне образовательного учреждения; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи/методической разработки в изданиях муниципального уровня, индивидуальных творческих проектов	1 2	
		Трансляция обобщенного личного педагогического опыта: - участие в конкурсах профессионального мастерства; - представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального и регионального уровня.	1 2	
9.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	2	40%
		Отсутствие замечаний по выполнению трудовой дисциплины и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2	
Максимальное количество баллов – 30, стоимость 1 балла- 10%			30	300

6. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности педагог-организатор

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Охват обучающихся Учреждения мероприятиями по профилю работы	Процент обучающихся от их общего количества: от 20 до 49% от 50 до 79% выше 80%	1 2 3	36%
2.	Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта	Наличие опубликованных методических и/или дидактических разработок: - уровень образовательного учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень Активное участие в работе педагогического совета, методического совета, методических объединений, иных педагогических сообществ	1 2 3 4 2	72%
3.	Организация социально значимых проектов, акций; участие обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Участие в социально значимых мероприятиях Результаты участия в конкурсах, викторинах - уровень образовательного учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень, - всероссийский уровень	3 1 2 3 4	78%
4.	Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения	Применение современных образовательных технологий Использование электронных ресурсов в Профессиональной деятельности: - лицензионные и разработанные самостоятельно электронные образовательные ресурсы; - наличие собственной страницы на сайте образовательного учреждения, сетевых сообществ. Наличие материалов, отражающих работу с родителями: - эпизодическая работа; - системность работы с родителями.	3 2 3 1 2	66%
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины Исполнение должностных обязанностей без замечаний Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности. Своевременное оформление необходимой документации	2 2 2 2	48%
	Максимально возможное количество баллов - 50, стоимость 1 балла - 6%		50	300

7. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности преподаватель-организатор ОБЖ

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Организационная деятельность	Качественная организация учебных сборов	4	100%
		Организация постановки обучающихся на воинский учет: - высокий уровень организации работы; - работа ведется.	2 1	
		Организация работы по привлечению обучающихся выпускных классов к поступлению в военные высшие учебные заведения: - работа ведется	1	
		Своевременное предоставление отчетности при работе с военкоматом	2	
2.	Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта	Наличие опубликованных методических и/или дидактических разработок: - уровень образовательного учреждения; - муниципальный и региональный уровни; - всероссийский уровень	1 2 3	80%
		Участие в работе педагогического совета, методического совета и других формах методической работы	2	
3.	Организация социально значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся	Участие в социально значимых мероприятиях	2	80%
		Результаты участия в конкурса: - уровень образовательного учреждения - муниципальный и региональный уровни, - всероссийский уровень	1 2 3	
4.	Соблюдения трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствуют нарушения трудовой дисциплины	1	40%
		Взысканий и замечаний по исполнению должностных обязанностей не имеется	1	
		Оперативное выполнение поручений	2	
Максимальное количество баллов – 30, стоимость 1 балла- 10%			30	300

**8. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности
воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед,
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре**

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Выполнение программ дошкольного образования	Выполняются в полном объеме	2	12%
2.	Выполнение планов работы	Выполняются в полном объеме	2	12%
3.	Участие в методической работе	Подготовка и проведение методических семинаров, открытых занятий, мастер-классов, выступления на педсоветах: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень	1 2 3	60%
		Участие в работе экспериментальных (инновационных) площадок, ресурсных центров: - разработка программ; - проведение открытых мероприятий.	2 2	
4.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	Количество дошкольников, систематически присутствующих в учреждении, от общего числа дошкольников группы: от 76 до 100% от 50 до 75%	2 1	48%
		Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса и внеклассных мероприятий.	2	
		Реализация здоровьесберегающих мероприятий: - наличие программы (плана), ее систематическая реализация; - проведение отдельных мероприятий	2 1	
5.	Создание условий для повышения эффективности воспитания и обучения	Оформление предметной среды, техническое оснащение помещения, отличное санитарное состояние, соответствие учебно-методического оборудования возможностям обучающихся и воспитанников: - соответствие оформления и учебно-методического оснащения помещения нормативным требованиям; - отсутствие нарушений санитарных правил и норм	2 1	54%
		Индивидуальная работа с одаренными детьми, детьми, испытывающими трудности в обучении и социальной адаптации: - имеется система работы; - работа ведется эпизодически	2 1	

		Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс: - имеется система работы; - работа ведется эпизодически	2 1	
6.	Профессиональный рост педагога	Повышение квалификации через прохождение проблемных курсов	2	30%
		Посещение мероприятий различного уровня	1	
		Наличие опубликованных собственных методических пособий, статей	2	
7.	Соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	2	36%
		Отсутствие замечаний по оформлению необходимой документации	2	
		Своевременная подготовка и выполнение отчетов, планов, необходимой отчетной учебно-педагогической документации	2	
8.	Позитивные результаты деятельности по выполнению воспитательных функций	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2	12%
9.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		2	12%
10.	Выполнение требований охраны труда, гражданской обороны, пожарной и антитеррористической безопасности		2	12%
11.	Активное участие в работе органов самоуправления. Ведение общественной работы.		2	12%
	Максимально возможное количество баллов - 50, стоимость 1 балла - 6%		50	300

**9. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности
экономист**

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Выполнение функциональных обязанностей	Своевременное представление статистической отчетности и другой информации в соответствии с графиком	5	180%
		Составления проекта бюджета, изменение ПФХД, лимитов БО не позднее установленных сроков	5	
		Обеспечение правильной постановки организации экономической работы. Правильность составления штатных расписаний, тарификационных списков, подготовка ПФХД, бюджетных смет	4	
		Отсутствие замечаний по результатам внешних и внутренних проверок	4	
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины	1	40%
		Исполнение должностных обязанностей без замечаний	1	
		Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	2	
3.	Качество подготовки документов	Отсутствие фактов просрочки	3	60%
		Отсутствие нарушений ФЗ-44	3	
4.	Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств	Отсутствие нарушений действующего законодательства	2	20%
	Максимально возможное количество баллов - 30, стоимость 1 балла - 10%		30	300

**10. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности
лаборант, инженер-программист**

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Уровень выполнения должностных обязанностей	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования, компьютерной техники:		
		Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.	1	30%
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.	1	30%
		Разработка программ решения простых задач для использования в образовательном учреждении.	1	30%
		Отсутствие жалоб и обращений на работу лаборанта.	1	30%
		Использование в работе различных компьютерных программ.	1	30%
		Отсутствие замечаний по пожарной безопасности, санитарному состоянию учебного кабинета.	3	90%
		Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление.	1	30%
		Своевременное предоставление необходимой документации	1	30%
	Максимально возможное количество баллов 10, стоимость 1 балла – 30%	10	300%	

11. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности библиотекарь

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Уровень выполнения должностных обязанностей	Читательская активность обучающихся: Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку:		160%
		- до 70 %	1	
		- свыше 70 %	2	
		- отсутствие сокращения % охвата	1	
		Наличие системы пропаганды чтения, как формы культурного досуга:		
- вовлечено до 35% от общего количества учащихся;	1			
- вовлечено более 35% от общего количества учащихся;	2			
Оформление библиотеки:				
- наличие оформленных выставок;	1			
- высокий уровень эстетического оформления, в том числе выставок.	2			
Участие в подготовке обучающихся и учителей в мероприятиях различного уровня:				
- уровень образовательного учреждения;	1			
- муниципальный уровень;	2			
- региональный и всероссийский уровни.	3			
2.	Обеспечение сохранности библиотечного фонда	Степень сохранности библиотечного фонда:		60%
		100%	3	
		90-100%	2	
		80-90%	1	
3.	Повышение профессионального мастерства	Наличие плана развития библиотеки	1	40%
		Положительные результаты выполнения плана развития библиотеки	2	
		Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке	1	
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	1	20%
		Исполнение должностных обязанностей без замечаний, своевременное предоставление необходимой отчетности	1	
5.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		1	10%
6.	Активное участие в работе органов самоуправления. Ведение общественной работы.		1	10%
	Максимально возможное количество баллов - 50, стоимость 1 балла - 6%		30	300%

12. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности документовед

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Уровень выполнения должностных обязанностей	Ведение и разработка нормативных документов в соответствии с действующим законодательством без нарушений	3	135%
		Правильность составления актов локальных актов в соответствии с законодательством РФ	3	
		Своевременное предоставление отчетности	3	
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины	2	90%
		Отсутствие взысканий и замечаний по исполнению должностных обязанностей не имеется	2	
		Оперативное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	2	
3.	Качество подготовки документов	Отсутствие фактов просрочки	2	60%
		Отсутствие нарушений действующего законодательства	2	
4.	Работа с посетителями, сотрудниками ОУ	Отсутствие конфликтных ситуаций	1	15%
	Максимально возможное количество баллов - 20, стоимость 1 балла - 15%		20	300%

13. Критерии и показатели эффективности деятельности по должностям повар, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, медсестра диетическая

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Уровень выполнения должностных обязанностей	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы: - отсутствие замечаний по результатам контроля.	2	140%
		Строгое соблюдение режима питания в соответствии с графиком выдачи пищи.	2	
		Качественное содержание помещения, спецодежды в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии.	2	
		Своевременная замена белья.	2	

		Высокий уровень организации работы по составлению меню-требований, работы бракеражной комиссии.	2	
		Отсутствие нарушений требования СанПиН при приемке, выдаче и хранении продуктов.	2	
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствуют нарушения трудовой дисциплины	2	60%
		Взысканий и замечаний по исполнению должностных обязанностей не имеется	2	
		Оперативное выполнение	2	
3.	Работа с посетителями, сотрудниками ОУ	Отсутствие конфликтных ситуаций, замечаний со стороны потребителей услуг	2	60%
	Соблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарных правил и норм	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарных правил и норм	2	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2	
4.	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	Своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий / нештатных ситуаций	2	20%
5.	Обеспечение безопасности и сохранности имущества	Отсутствие краж и порчи имущества	2	20%
	Максимально возможное количество баллов - 30, стоимость 1 балла - 10%		30	300

**14. Критерии и показатели эффективности деятельности по должностям
делопроизводитель, младший воспитатель, дежурный по режиму, сторож,
гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений**

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Оценка в %
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствуют нарушения трудовой дисциплины	2	90%
		Взысканий и замечаний по исполнению должностных обязанностей не имеется	2	
		Оперативное выполнение	2	
2.	Работа с посетителями, сотрудниками ОУ	Отсутствие конфликтных ситуаций, замечаний со стороны потребителей услуг	2	
	Соблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарных правил и норм	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарных правил и норм	2	90%
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2	
4.	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	Своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий / нештатных ситуаций	5	75%
5.	Обеспечение безопасности и сохранности имущества	Отсутствие краж и порчи имущества	3	45%
	Максимально возможное количество баллов - 20, стоимость 1 балла - 15%		20	300

Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой работы

1. Для заместителей директора по учебно-воспитательной, воспитательной, дошкольной работе, безопасности.

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
1.1. Выполнение плана работы, высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, эффективная организация труда хозяйственного персонала и рабочих. Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации.	до 100%
1.2. Отсутствие травматизма среди учащихся и воспитанников.	до 30%
1.3. Своевременность и достоверность представления отчетной документации.	до 50%
1.4. Отсутствие жалоб потребителей услуг.	до 30%
1.5. Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и или качества знаний в сравнении с предыдущим периодом, эффективная система работы со слабоуспевающими учащимися.	до 30%
1.6. Снижение количества учащихся, семей учащихся, состоящих на учёте в КДН, на внутришкольном учёте.	до 30%
1.7. Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарном безопасности, охраны труда, электробезопасности и т.д.	до 30%

2. Для заведующего хозяйством

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
2.1. Выполнение плана работы, план-графика закупок	до 100%
2.2. Своевременность и достоверность представления отчетной документации.	до 50%
2.3. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, эффективная организация труда хозяйственного персонала и рабочих (Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации).	до 50%
2.4. Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ЦО.	до 50%
2.5. Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих: - по учету и хранению товарно - материальных ценностей; - по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории; - нарушений действующего законодательства.	до 50%

3. Для библиотекаря

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
3.1. Выполнение плана работы.	до 100%
3.2. Увеличение охвата учащихся ЦО услугами школьной библиотеки	до 50%
3.3. Качественное ведение документации, отсутствие нарушений сроков представления отчетности.	до 50%
3.6. Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации.	до 50%
3.7. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда.	до 50%

4. Для учителя-логопеда, воспитателя, старшего воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
4.1. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий.	до 100%
4.2. Стабильно высокие показатели результативности работы, достижение воспитанниками, обучающимися высоких показателей.	до 50%
4.3. Своевременность и достоверность отчетной документации.	до 50%
4.4. Отсутствие нарушений действующего законодательства, соблюдение техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, трудового распорядка.	до 50%
4.5. Отсутствие жалоб потребителей услуг.	до 50%

5. Для педагога дополнительного образования

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
5.1. Отсутствие жалоб потребителей услуг.	до 50%
5.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года.	до 100%
5.3. Своевременность и достоверность отчетной документации.	до 50%
5.4. Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий.	до 50%
6.5. Отсутствие нарушений действующего законодательства, соблюдение техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, трудового распорядка.	до 50%

6. Для повара, кладовщика, диетической сестры, младшего воспитателя, дворника, сторожа, гардеробщика, уборщика служебных помещений, кухонного работника, лаборанта, дежурного по режиму

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
6.1. Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 50%
6.2. Своевременная и чёткая организация деятельности работника, соблюдение трудового распорядка.	до 70%
6.3. Отсутствие нарушений, замечаний и предписаний контролирующих органов.	до 100%
6.4. Отсутствие жалоб и потребителей услуг.	до 50%
6.5. Сохранность оборудования.	до 30%

7. Для педагога-организатора, социального педагога

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
7.1. Своевременность и достоверность отчетной документации.	до 50%
7.4. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим переводом.	до 30%
7.5. Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий.	до 50%
7.8. Отсутствие жалоб потребителей услуг.	до 70%
7.9. Повышение в сравнении с прошлым периодом доли обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д. в соответствии с таблицами достижений.	до 100%

8. Для учителя, педагога - преподавателя ОБЖ

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
8.1. Отсутствие жалоб потребителей услуг.	до 50%
8.2. Своевременность и достоверность отчетной документации.	до 50%
8.3. Подготовка и проведение открытых уроков, мастер - классов на уровне центра образования, муниципальном и региональном уровне.	до 50%
8.4. Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости и или качества знаний в сравнении с предыдущим периодом.	до 20%
8.5. Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий.	до 50%
8.6. Отсутствие нарушений действующего законодательства, соблюдение техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, трудового распорядка.	до 80%

9. Для документоведа, делопроизводителя, экономиста, инженера-программиста

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
9.1. Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 50%
9.2. Своевременная и чёткая организация деятельности работника по ведению отчетной документации	до 50%
9.3. Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 50%
9.4. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и	до 100%
9.5. Отсутствие жалоб и замечаний администрации и контролирующих	до 50%