

9.2

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САДОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
НИЖНЕГОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации школы:
 Дерун Л.М.
«25» октября 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом №475 от 25.10.2019
Директор  О.В. Луцык

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам МБОУ «Садовская СОШ»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам МБОУ «Садовская СОШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 20 августа 2019 года № 451 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Уставом МБОУ «Садовская СОШ» Постановлением администрации Нижнегорского района Республики Крым от 12.09.2019г. №269 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнегорского района Республики Крым № 223 от 27.04.2015г.». Приказом по школе № 425 от 17 сентября 2019 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников школы»,
- 1.2. Положение распространяется на работников МБОУ «Садовская СОШ» (далее – школа).
- 1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат работникам школы
- 1.4. Источниками установления стимулирующих выплат являются:
- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения на оплату труда;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.
- 1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, а так же с учетом положительных результатов труда.
- 1.6. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Садовская СОШ» повышения качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развития творческой активности и инициативы, ответственности работников и руководителей за выполнение трудовых обязанностей, особых достижений в профессиональной деятельности.

II. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

- 2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утверждаемого руководителем школы с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 2.2. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижений результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения. Критерии и показатели, которые разрабатываются в школе, не должны противоречить данному Положению.
- 2.3. Критерии и показатели должны отражать степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории. Примерные направления показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений района для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты, прилагаются.

- 2.4. Для определения размера дополнительных стимулирующих выплат создается комиссия по определению размера дополнительных стимулирующих выплат (далее – Комиссия), состоящая не менее, чем из пяти человек приказом по школе для педагогических и других работников.
- 2.5. Председателем комиссии по начислению дополнительных стимулирующих выплат работникам школы - избранное лицо из числа членов комиссии образовательного учреждения.
- 2.6. В состав комиссии, создаваемой:
- 2.6.1. приказом директора школы для определения размера дополнительной стимулирующей выплаты работникам школы входят: председатель профсоюзного комитета, члены администрации, завхоз; могут входить руководители методических объединений.
- 2.6.2. в школе, на первом заседании комиссии из числа членов комиссии школы избирается председатель комиссии. Руководитель образовательного учреждения является членом данной комиссии.
- 2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы, являющийся основанием для выплаты дополнительных стимулирующих выплат.
- 2.8. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
- 2.9. Директор школы несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.
- 2.10. Установление стимулирующих выплат руководителям и педагогическим работникам школы за высокие результаты и качество оказываемых услуг, проводится два раза в год:
- 1) по итогам первого полугодия текущего учебного года (с сентября по декабрь) - выплаты устанавливаются в январе;
 - 2) по итогам второго полугодия текущего учебного года (с января по август) - выплаты устанавливаются в сентябре.
- 2.11. Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество оказываемых услуг не устанавливаются:
- 1) руководителям образовательных организаций, педагогическим работникам образовательных организаций, проработавшим в должности менее 0,5 года;
 - 2) руководителям образовательных организаций, получившим в рассматриваемый период дисциплинарное взыскание в форме выговора.
- 2.12. Основанием для проведения процедуры установления стимулирующих выплат за высокие результаты и качество оказываемых услуг является самоанализ педагогического работника школы, оформленный по установленной форме и представленный администрации школы до момента заседания комиссии.
- 2.13. В самоанализе должна быть отражена информация о выполнении критериев и показателей эффективности деятельности педагогического работника по установленной форме, которая является основанием для установления стимулирующих выплат.
- 2.14. Для других работников образовательных учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании самоанализа их работы по критериям, утвержденным в положении о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам школы.
- 2.15. Делегировать право Комиссии образовательной организации устанавливать размер дополнительных стимулирующих выплат руководителю образовательной организации и его заместителям за часы учительской деятельности (в соответствии с Порядком начисления дополнительных стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым за работу на педагогических должностях).
- 2.16. На комиссию по начислению стимулирующих выплат ежемесячно выносятся предложения по изменению количества баллов по начислению стимулирующих выплат, работникам школы, в случае наличия у перечисленных категорий работников дисциплинарных взысканий, случае нарушения исполнительской и трудовой дисциплины. В иных случаях ежемесячное начисление дополнительных стимулирующих выплат происходит в соответствии с критериями.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ «Садовская СОШ» в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом школы с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем и в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы;

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

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3.2.1.1.1. Надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым может устанавливаться руководителем образовательного учреждения для работников за одну награду (знак отличия в труде) более высокого уровня (кроме тех, которые учитываются при формировании окладов (должностных окладов)) с учетом мнения представительного органа работников следующим образом:

№ п/п	Ведомственные награды, знаки отличия в труде (уровень)	Количество баллов
1	Муниципальный (районный)	5
2	Республика Крым, Автономная Республика Крым	10
3	РФ, СССР, РСФСР, Украина	15

3.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- сложность выполняемой работы.

3.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей

структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

3.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается по основному месту работы (должности) пропорционально отработанному времени:

- специалистам (в том числе педагогическим работникам);
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается следующим образом:

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

3.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет педагогическим работникам;
- надбавка за стаж непрерывной работы руководителю учреждения и работникам (кроме педагогических).

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основному месту работы (должности) пропорционально отработанному времени в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб;
- при выслуге лет свыше 10 лет 1300,00 руб;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности пропорционально отработанному времени:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Медицинским сестрам (в том числе состоящим в трудовых отношениях с ГБУЗ РК «Нижнегорская районная больница» в период с 2016г. по 2018г.), выплату за непрерывный стаж работы производить с учетом общего непрерывного стажа работы в образовательном учреждении (при условии, если в период работы с 2016г. по 2018г. в этой должности работник обслуживал образовательное учреждение).

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учётом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в школе).

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления образования администрации Нижнегорского района Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.4.1. В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.4.2.С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены данным разделом настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

4.3. Оплата труда работников школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными

у
Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

а 4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

о 4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

д

и

V. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат

5.1. Директор школы в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника,

я

в

механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

5.2. Директор школы обеспечивают своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация, с учетом мнения профсоюзной организации, является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

VI. Основания отмены или уменьшения размера дополнительной стимулирующей выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам года) отменяется при следующих обстоятельствах:

6.1.1. Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора (до снятия выговора);

6.1.2. Нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка (в месяц, когда допущено нарушение);

6.1.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья (в месяц, когда допущено нарушение) по личной вине работника;

6.1.4. Нарушение норм и правил поведения-нарушения педагогической и служебной этики (в месяц, когда допущено нарушение).

6.2. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам года) уменьшаются на 50% при следующих обстоятельствах:

6.2.1. Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания;

6.2.2. Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса, с подтвержденной виной работника результатами служебной проверки.

Приложение 1

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
	1. Для педагогических работников			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X

9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X

Приложение 2

Показатели и критерии эффективности деятельности учителя сроком на полгода

№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл комиссии
1.	Качество по предмету	0-12 баллов		
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся. Высокие результаты комплексных работ, ГИА (в конце года); пробное сочинение. Качество знаний (в %) в сравнении с годовыми оценками. Совпадает с годовыми оценками- 100% 10 баллов; 90% 8 баллов; 80% 6 баллов; 70% 4 балла. Результаты ВПР по предметам (совпадение с четвертными оценками) Совпадает - 100% 5 б; Совпадает - 90% 4 б; Совпадает - 80% 3 б; Совпадает - 70% 1 б.	0-10 баллов		
4	Надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (учитывается одна награда (знак отличия в труде) более высокого уровня (кроме тех, которые формируют оклады (должностные оклады). Муниципальный (районный) - 5 баллов; -Республика Крым, Автономная Республика Крым - 10 баллов; -РФ, СССР, РСФСР, Украина - 15 баллов Сертификаты участия учителей (Инфоурок, Мультиурок, вебинары и др.) – 1 б	0-15 баллов		
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах и МАН Уровень индивидуальных учебных достижений , обучающихся (результаты участия в олимпиадах, МАН , научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов исследовательских и творческих конкурсов, конференций, <i>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия, перечислении фамилий учеников</i> Региональный уровень: - победитель = 20 балл; - призер = 15 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 5 балла; - участник = 1 балл. <i>Количество баллов определяется:</i> - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся, результаты одного обучающегося учитываются по максимальному достижению	0-50 баллов		
6	Участие и результаты участия учеников в конкурсах, соревнованиях и др. Уровень индивидуальных достижений , обучающихся (результаты участия в конкурсах, соревнованиях, ГТО – наличие значков) Наличие обучающихся - победителей или призеров спортивных соревнований и т.п. Командные соревнования (спортивные команды, хор, ансамбли) <i>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия, перечислении</i>	0-50		

	<p><i>фамилий учеников</i></p> <p>ГТО : золотой значок - 5 баллов серебряный значок – 3 балла Всероссийский уровень: - победитель = 40 балл; - призер = 30 баллов; - лауреат = 15 баллов. Региональный уровень: - победитель = 15 балл; - призер = 10 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; <i>Количество баллов определяется:</i> - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся. результаты одного обучающегося учитываются по максимальному достижению. При командных соревнованиях учитывается общекомандное место</p>			
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года» и др.) Муниципальный уровень: Участие -10 баллов Призёр-15 балла Победитель -20 баллов Региональный уровень: Участие -15 баллов Призёр-20 баллов Победитель -25 баллов.	0-25 баллов		
8.	Результаты учебных достижений обучающихся 5 классов в 1 четверти в сравнении с результатами за год в 4 классе (<u>для учителей начальных классов</u>) Совпадает с годовыми оценками- 100% 5 баллов; Совпадает с годовыми оценками- 90% 4 балла; Совпадает с годовыми оценками- 80% 3 балла; Совпадает с годовыми оценками- 70% 2 балла.	0-5 баллов		
	Подпись работника _____ /	Итого		

Показатели и критерии эффективности деятельности учителя (ежемесячно)

№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл комисс
1.	Качественное выполнение важных работ (работа в школьных комиссиях)	0-5 баллов		
2.	Реализация мероприятий с детьми и родителями, направленных на повышение имиджа школы.	0-5 баллов		
3	Участие педагога в разработке локальных актов, в том числе в разработке основной образовательной программы (АООП)	0-5 баллов		
4	Организация физкультурно-оздоровительной, культурно-образовательной работы. <i>Поездки в театр, экскурсии, походы</i> Руководитель группы (сопровождение)	0-5 баллов		
5	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, семьями СОП, ТЖС; <i>(Рейды, присутствие в суде, акты и др. для педагога-психолога, социального педагога.)</i> Профилактическая работа с учащимися с девиантным поведением. <i>(Наличие положительной динамики, снятие с ВШУ, КДН и ЗП для классных руководителей)</i>	0-5 баллов		
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	0-5 баллов		
7	Участие в коллективных педагогических проектах. Инновационная площадка «Медиаобразование» <i>Подтверждающие материалы</i>	0-5 баллов		

8	Публикации педагогических работников в СМИ	0-5 баллов		
9	Участие педагогических работников в творческих группах, в жюри олимпиад, творческих конкурсов, проверке сочинений, организатор в аудитории и др. <i>(наличие приказа)</i>	0-5 баллов 1б. раб.день		
10	Организация и проведение предметных недель, общешкольных мероприятий <i>(оценивается качество мероприятий и количество привлечённых учащихся в соответствии с приказом)</i>	0-5 баллов		
	Подпись работника _____ / _____ /	Итого		

	Критерий	Показатели критериев	Ком-сия
1.	Обеспечение качественного образования	1.1. Результативность проведения итогового сочинения в 11-ом классе и итогового собеседования в 9-х классах	
		1.2 Качество проведения ВПР	
		1.3. Показатели качества выпускников на уровне муниципалитета (аттестация в форме ЕГЭ , аттестация в 9-ом классе в форме ОГЭ)	
		1.4. Организация и проведение промежуточной аттестации, зачетных недель	
		1.5. Достижение учащимися более высоких показателей качества по сравнению с предыдущим периодом	
		1.6. Организация участия в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях Защита научно-исследовательских работ МАН (за каждого участника)	
		1.7. Выполнение муниципального задания	
		1.8. Разработка и участие в экспериментальных и инновационных проектах	
2	Кадровые ресурсы учреждения	2.1 Укомплектованность педагогическими кадрами их качественный состав	
		2.2 работа с вновь прибывшими учителями и молодыми специалистами	
		2.3 Организация аттестации педкадров	
		2.4.Организация своевременного повышения квалификации и переподготовки пед кадров	
		2.5 Посещение уроков учителей предметников, оказание методической помощи	
3	Социальный критерий	3.1. Отсутствие отчислений	
		3.2. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	
4	Эффективность управленческой деятельности	4.1.Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам	
		4.2.Исполнительская дисциплина	
		4.3.Качественное ведение документации	
		4.4. Высокий уровень мониторинга учебно- воспитательного процесса	
		4.5 Своевременное проведение замены уроков	
		4.6. Участие в муниципальных, региональных и школьных мероприятиях	
		4.7 Отсутствие обоснованных жалоб	
Всего			

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе (за полугодие)

№	Критерий	Показатели критериев	Шкала	балл с/о	балл комиссии
1.	Качество и доступность общего	1.1.Работа по профилактике и предупреждению правонарушений	Отсутствие учащихся, находящихся на учете в КДН: 0 % - 4 балла		

	образования Максимальный балл- 49	несовершеннолетними обучающимися	Менее 1 % - 3 балла 1-1,5 % - 2 балла 1,6-2 % - 1 балл Более 2 % - 0 баллов Отсутствие учащихся, находящихся на внутришкольном учете – 0 % - 3 балла 1-2 % - 2 балла 2-3 % - 1 балл Более 3 % - 0 баллов - работа с неблагополучными семьями 0 – 2 балла Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения – 2б; Работа по профилактике и предупреждению нарушений ПДД – 2б; Организация работы с учащимися группы социального риска - 2б		
		1.2.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период – от 0 до 3 б; Организация общешкольных мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ – от 0 – до 3 б; -организация питания 0 – 2 балла Менее 30 % - 0 баллов 30-40 % - 0,5 балла 40-60 % - 1 балл 60-75 % - 2 балла Более 75 % - 2 балла		
		1.3. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	На федеральном уровне – 10 баллов; На региональном уровне – 7 баллов; На муниципальном уровне – 5 баллов; Отсутствие показателей – 0 баллов		
		1.4.Социальное партнерство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности учащихся, социализации и развития гражданских качеств учащихся	3б – установлено и реализуется долгосрочное сотрудничество с организациями, 0б – не реализуется		
		1.5.Охват учащихся системой дополнительного образования	Положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом – 10б, Стабильность – 5б, Отрицательная динамика – 0б		
		1.6.Занятость учащихся во внеурочное время	60-80% - 5 б, 40-60% - 3б, Менее 40% - 1б.		
		2.	Создание условий для повышения эффективности образовательного процесса Максимальный балл-9	2.1. Разработка и участие в экспериментальных и инновационных проектах	Разработка – 5 баллов Участие – 2 балла
		2.2.Развитие образовательных услуг, реализация вариативных образовательных программ	Создание педагогами авторских дополнительных образовательных программ, успешная реализация в образовательном процессе – 2б, Отсутствие показателей – 0б		
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1.Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам	100% - 10 баллов		
		3.2.Исполнительская дисциплина	0-5 баллов		

Максимальный балл-50	3.3. Качественное ведение документации	3 балла		
	3.4. Эффективность реализации программы воспитания	Повышение уровня воспитанности обучающихся – от 0 до 3 баллов, Успешная социализация воспитанников – от 0 до 3 баллов		
	3.5. Программа воспитания	Наличие разработанной и утвержденной программы – 4б, отсутствие программы – 0б		
	3.6. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей (заместителей) в научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях школьного, муниципального, регионального, всероссийского уровней)	На всероссийском уровне – 7 баллов; На региональном уровне – 5 баллов; На муниципальном уровне – 3 балла; На уровне школы – 1 балл; Отсутствие показателей – 0 баллов		
	3.7. Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	Организация работы методических семинаров – 2б, Обобщение ППО – 2б, Проведение педагогических советов – 2б, Издание методических сборников – 2б		
	3.8. Информационная открытость	Обновление информации на сайте школы не реже 1 раза в месяц – 2б, Участие в подготовке публичного доклада родителей обучающихся директора с размещением на сайте, в сборнике – 3б, Информированность о деятельности ОУ с использованием различных источников: - систематичность, своевременность и актуальность предоставляемой информации – 2б, - эпизодичность – 1б, Отсутствие показателя – 0б		
	3.9. Отсутствие обоснованных жалоб	2 балла		
4.	Охрана труда и обеспечение безопасности.	4.1. выполнение правил по охране труда, правил безопасности при проведении воспитательных мероприятий	0 – 3 балла	
Максимальный балл – 7	4.2. организация работы по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий	0 – 4 балла		
Максимальное количество баллов по всем критериям			115б.	

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-библиотекаря					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	- качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя	0-5 баллов			
2	- качественная подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году. Поддержание кабинета в надлежащем состоянии в течение учебного года,	0-5 баллов			

	примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей.				
3	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и работа с документацией	0-5 баллов			
4	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники учительские, сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, соревнования; наблюдатели на олимпиадах и др.)	0-5 балла			
5	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных открытых мероприятий – 5 баллов	0-5 баллов			
6	Высокая читательская активность обучающихся (согласно анализа работы, дневника библиотеки)	0-2 балла			
7	Выполнение требований ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» от 25.07.2002 г. № 114 – ФЗ и приказа по школе «О работе с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов» от . .2015г. №	2 (устанавливается 1 раз в полугодие)			
10	Организация выставок за пределами работы, по запросам и т.п.	0-2 балла			
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня <u>Муниципальный уровень:</u> Призёр-5 балла Победитель -10 баллов <u>Региональный уровень:</u> Участие в конкурсе-5 баллов Призёр-15 баллов Победитель -30 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</i>	0-30 балла			
12	Доставка учебников в школу и из школы	0-5 балла			
13	Обновление информации на школьном сайте 1 материал – 1 балл (макс. 2 балла)	0-2 балла			
	Подпись работника _____ / _____ /	Итого макс.:68	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога и социального педагога					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	- качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя	0-5 баллов			
2	- качественная подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году . Поддержание кабинета в надлежащем состоянии в течение учебного года, примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей.	0-5 баллов			
3	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и работа с документацией	0-5 баллов			
4	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники учительские, сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, соревнования ;наблюдатели на олимпиадах и др.)	0-5 балла			
5	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных открытых мероприятий по предмету– 5 баллов	0-5 баллов			
6	Размещение информации в СМИ, на сайте (методические	0 – 2			

	рекомендации, статьи, аналитические и статистические отчеты)	балла			
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня <u>Муниципальный уровень:</u> Призёр-5 балла Победитель -10 баллов <u>Региональный уровень:</u> Участие в конкурсе-5баллов Призёр-15 баллов Победитель -30 баллов	0-20 баллов			
8	Участие в заседаниях комиссий, ведение протокольной документации, членство в жюри различных конкурсов и соревнований, члены творческой группы ПП и СП: - школьный уровень – 1б - муниципальный уровень – 3б - республиканский уровень – 5б	0-5 балла			
	Подпись работника _____ / _____ /	Макс.: 52 балла	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности делопроизводителя					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ :					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации, качественное ведение документации согласно номенклатуре дел, обеспечение ее сохранности, подготовка и сдача в архив, отсутствие возврата документов на доработку	0-10 балла			
2	Своевременность выполнения входящей документации, оперативное доведение информации, приказов администрации до исполнителей	0-5 балла			
3	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	0-10 балла			
4	Выполнение общественных поручений, участие в общественных мероприятиях (субботники, спартакиада, мероприятия по благоустройству и озеленению территории)	0-5 балла			
	Подпись работника _____ / _____ /	Итого макс.:30	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности специалист по кадровой работе					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ :					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации, качественное ведение документации согласно номенклатуре дел, обеспечение ее сохранности, подготовка и сдача в архив, отсутствие возврата документов на доработку	0-10 балла			
2	Своевременность выполнения входящей документации, оперативное доведение информации, приказов администрации до исполнителей	0-5 балла			
3	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	0-10 балла			
4	Выполнение общественных поручений, участие в общественных	0-5 балла			

	мероприятиях (субботники, спартакиада, мероприятия по благоустройству и озеленению территории)				
	Подпись работника _____ / _____/	Итого макс.:30	ИТОГО		
Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по охране труда					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	- Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в разработке и пересмотре инструкций по охране труда, разработка программы проведения вводного, первичного инструктажа	0-1 балла			
2	- Качественный контроль соблюдения норм охраны труда.	0-1 балла			
3	-Контроль состояния антитеррористической защищённости. Проведение учений, тренировок антитеррористической направленности. Контроль состояния противопожарной безопасности. Проведение учений, тренировок противопожарной направленности.	0-5 балла			
4	- Разработка совместно со структурными подразделениями школы планов и мероприятий по улучшению условий труда.	0-3 балла			
5	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и работа с документацией (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	0-5 балла			
6	-Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб, отсутствие актов нарушения правил внутреннего распорядка, правил охраны труда.	0-5 балла			
7	- Активное участие в работе школы: педагогические консилиумы, педсоветы, субботники, экскурсии детей и т.д.;	0-3 балла			
8	- Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-5 балла			
9	- Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками и обучающимися.	0-2 балла			
10	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня <u>Муниципальный уровень:</u> Призёр-5 балла Победитель -10 баллов <u>Региональный уровень:</u> Участие в конкурсе-5 баллов Призёр-15 баллов Победитель -30 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</i>	0-30			
	Подпись работника _____ / _____/	Макс.: 60	ИТОГО		

**Критерии оценки эффективности работы
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№	Критерий	Показатели	Шкала	
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	1.1.Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в школе (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. 1.2. Обеспечение выполнения	0-10 баллов Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 б Наличие легко устранимых нарушений – 6 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б 0-10 баллов	24

		требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы; безопасности школьных перевозок	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10б Наличие легкоустраняемых нарушений – 6 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	
		1.3. Сохранение здоровья обучающихся	0-4 балла Обеспечение работы пищеблока – от 0 до 2 баллов; Обеспечение безопасности спортивного и игрового оборудования – от 0 до 2 баллов	
2.	Развитие материального состояния и инфраструктуры	2.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы	От 0 до 5 баллов 100% сохранности имущества – 5баллов; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 3 балла; Потери, несовместимые с развитием материального состояния – 0 баллов	20
2.2. Улучшение материально-технической базы		От 0 до 5 баллов Наличие показателей, свидетельствующих об улучшении материальной базы (приобретение, создание и т.д.) Качество ремонта Отсутствие показателей – 0 б		
2.3. Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам		От 0 до 5 баллов Плановая постоянная работа – 5 б Имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые –3 б Не ведется работа (есть предписания) – 0 б		
2.4. Благоустройство территории		От 0 до 5 баллов Озеленение территории – 0-2 б Организация уборки (санитарное состояние) – 1 б Состояние ограждения – 0-2 б Деятельность по улучшению состояния территории – 0-2 б		
3.	Управленческая деятельность	3.1. Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала	0-5 баллов Отсутствие замечаний – 10 б Есть легко устранимые замечания – 5 б Грубые нарушения – 0 б	36
3.2. Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности		0-5 баллов Отсутствие замечаний – 5 б Есть легко устранимые замечания – 3 б Грубые нарушения – 0 б		
3.3. Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий		0-5 баллов Планы составляются вовремя и отражают все необходимые направления работы – 5 б Имеются замечания по ведению данной работы – 3 б Показатели отсутствуют – 0 б		

	3.4. Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	0 до 5 баллов Нет предписаний и жалоб – 10 б Есть предписания и жалобы – 0 б	
	3.5. Рациональное использование ресурсов	0-5 баллов При экономии – 5 б При отсутствии экономии – 0 б	
	3.6. Укомплектованность педагогическими кадрами их качественный состав	0-3 баллов	
	3.7. Качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя	0-3 баллов	
	3.8. Исполнительская дисциплина	0-5 баллов Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы – от 0 до 2 баллов; Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.) – от 0 до 2 баллов; Своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения – от 0 до 2- баллов	
	Максимальное количество баллов по всем критериям		80

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-организатора					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	Участие ОУ (школьников) в конкурсах при совместной работе с классными руководителями, руководителями кружков) Факт результативного участия: Муниципальные- 3 балл; Региональные – 5 баллов; Федеральные – 10 баллов	0-10 балла			
2	Организация, подготовка и проведение общешкольных мероприятий	0 - 5 балла			
3	Пополнение школьного сайта	0-2 балла			
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	0-5 балла			
5	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях	0-5 балла			
6	Публикации. Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, интернет-публикаций, печатных изданий Наличие работ, (скриншот) страницы с интернет-публикацией как организатор Печатное издание в сборнике – 2 балла Интернет-публикация – 1 балл	0 - 3 балла			
7	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация деятельности как организатор Муниципальный уровень: Призёр-5 балла	0-30 балла			

	Победитель -10 баллов Региональный уровень: Участие в конкурсе-5 баллов Призёр-15 баллов Победитель -20 баллов				
8	Активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники учительские, сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, соревнования; наблюдатели на олимпиадах и др.)	0-5 балла			
	Подпись работника _____ / _____/	Макс.: 65	ИТОГО		
Показатели и критерии эффективности деятельности учителя-логопеда (учителя-дефектолога)					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____месяц год_____: (период)					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	- качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя	0-5 баллов			
2	- качественная подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году. Поддержание кабинета в надлежащем состоянии в течение учебного года, примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей.	0-5 баллов			
3	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и работа с документацией	0-5 баллов			
4	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники учительские, сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, соревнования; наблюдатели на олимпиадах и др.)	0-5 балла			
5	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных открытых мероприятий	0-5 баллов			
6	Разработка письменных рекомендаций общеразвивающей направленности по развитию детей.	0-2 балла			
7	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	0-2 балла			
8	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	0-3 балла			
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года» и др.) <u>Муниципальный уровень:</u> Призёр-5 балла__Победитель -10 баллов <u>Региональный уровень:</u> Участие в конкурсе-5баллов Призёр-15 баллов Победитель -30 баллов	0-30			
	Подпись работника _____ / _____/	Макс.балл: 62	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности медсестры					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____месяц год_____: (период)					
№	Критерии для начисления дополнительных стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	- охват профилактическим осмотром обучающихся;	0-3 балла			
2	- качественное ведение медицинской документации;	0-2 балла			

3	- проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию, профилактике заболеваемости участников учебно-воспитательного процесса;	0-3 балла			
4	- качественный контроль соблюдения санитарных условий в соответствии с СанПиН в учебном заведении;	0-2 балла			
5	- состояние оборудования и оформления медицинского кабинета, а также необходимых стендов по учебному заведению;	0-5 балла			
6	- качественный контроль организации питания;	0-5 балла			
7	- отсутствие жалоб по курируемым направлениям работы;	0-3 балла			
8	- активное участие в работе школы: педагогические консилиумы и педсоветы, родительские собрания и экскурсии детей и т.д.;	0-3			
9	- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-4			
10	Активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники учительские, сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, соревнования; наблюдатели на олимпиадах и др.)	0-5			
	Подпись работника _____ / _____ /	Максимум= 35	ИТОГО		

<p align="center">Показатели и критерии эффективности деятельности уборщицы производственных и служебных помещений</p> <p align="center">_____</p> <p align="center">(Ф.И.О., должность)</p> <p>Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)</p>					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	качественное содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	0-3 балла			
2	качественная подготовка учреждения к новому учебном году (в течении учебного года)	0-5 баллов			
3	Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей	0-3 балла			

3	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники)	0-5 баллов			
Подпись работника _____ / _____ /		16 баллов	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности сторожа					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____месяц год_____: (период)					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	качественное содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	0-3 балла			
3	Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей	0-3 балла			
3	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники)	0-5 балл			
4	- целостность охраняемого объекта (замков и других запорных устройств, наличие пломб, противопожарного инвентаря),	0-5 баллов			
Подпись работника _____ / _____ /		16 баллов	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности электромонтёра					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____месяц год_____: (период)					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл ком-и
1	качественное содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	0-1 балла			
3	Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей	0-3 балла			
3	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники)	0-5 балл			
4	качественное обеспечение безопасных и здоровых условий труда,	0-2 балла			
5	выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-3 балла			
6	своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции,	0-2 балла			
Подпись работника _____ / _____ /		16 баллов	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл ком-н
1	качественное содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	0-1 балла			
3	Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей	0-3 балла			
3	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники)	0-5 балл			
4	выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-4балла			
5	качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок,	0-2 балла			
6	выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства (сварочные, токарные и слесарные работы),	0-1 балл			
Подпись работника _____ / _____ /		16 баллов	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности водителя					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ :					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Ком-я
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	0-1 балл			
2	Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса – 1	0-2 балл			
3	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации – 1	0-2 баллов			
4	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов – 1	0-1 баллов			
5	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса - 1	0-1 балл			
6	Соблюдение техники безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи – 1	0-2 баллов			
7	- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	0-2 баллов			
8	Активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники учительские, сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, соревнования; наблюдатели на олимпиадах и др.)	0-5			
Подпись работника _____ / _____		Максимум= 16	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности кочегара					
(Ф.И.О., должность)					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____ месяц год _____ : (период)					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл ком.

1	Своевременность проведения профилактических работ по проверке исправности печей в данном учреждении за время работы кочегара	0-3 баллов			
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной системы	0-3 баллов			
3	Соблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности охраны труда	0-5 баллов			
4	Активное участие в общественной работе (участие в проведении уборки учреждения после ремонта, аварийных ситуаций, при подготовке к новому учебному году)	0-5 баллов			
	Подпись работника _____ / _____ /	Макс. балл 16	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста в сфере закупок					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____месяц год _____:					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	Качественная подготовка документации о закупках, контрактов.	0-5 балла			
2	Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с законодательством РФ	0-5 балла			
3	Поддержание контактов с поставщиками, заключение эффективных договоров с новыми партнерами	0-5 балла			
4	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями, отсутствие текущей задолженности.	0-3 балла			
5	Рациональное использование ассигнований и бюджетных средств. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности: 100%	0-2 балла			
	Подпись работника _____ / _____ /	Макс. балл: 20 баллов	ИТОГО		

Показатели и критерии эффективности деятельности лаборанта					
Результаты деятельности за оцениваемый период _____месяц год _____: (период)					
№	Критерии для начисления стимулирующих выплат	Баллы	Самооценка	Балл с/о	Балл комиссии
1	- качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя	0-5 баллов			
2	-Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей	0-3 балла			
3	-Своевременное обеспечение выполнения лабораторных, практических, исследовательских работ	0-5 баллов			
4	- активное участие в общественной работе (ПК, комиссии, субботники)	0-5 баллов			
5	-выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-5 балла			
	Подпись работника _____ / _____ /	30 баллов	ИТОГО		

