



Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7
с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА № 7)

ул. Энтузиастов 9, г. Дубна, Московская область, 141980, тел. (849621) 6-67-67*5074, E-mail: dubn_school7@mosreg.ru
ОКПО 34902085 ОГРН 1035002203400 ИНН / КПП 5010009361/ 501001001

Приложение
к приказу по основной деятельности
Школы №7 от 29.12.2023 № 198

Принято
Общим собранием работников Школы №7
от 29.12.2023г., протокол № 7

Согласовано
на заседании профсоюзного комитета Школы №7
от 28.12.2023г., протокол № 4

Положение
об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7
с углубленным изучением отдельных предметов г.Дубны Московской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Дубны Московской области (далее – ГОРУНО), подведомственных Управлению народного образования, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Дубна от 27.12.2023 № 112ПА-1586, Положением об оплате труда работников школы №7, утвержденным приказом по школе от 29.12.2023 № 198, Уставом школы, коллективным договором и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г.Дубны Московской области» (далее – школа).

1.2. Установление выплат стимулирующего характера производится с целью стимулирования работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду, к развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом школы задач, повышению качества образовательного процесса, к повышению ответственности за выполнение должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Формирование средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области, нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

Школе на основании соответствующего постановления Администрации города Дубны предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда.

Школа осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом учреждения, услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

1.7. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяется Управлением народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в форме ежемесячной выплаты на определенный срок и (или) в форме единовременной премии.

2.3. Порядок и условия установления ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный срок:

2.3.1. Расчет выплат стимулирующего характера производится за результаты работы за установленный срок на основании утвержденных показателей. (Приложение № 1).

Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем показателям равна 100). Для измерения результативности труда по каждому показателю вводятся критерии и шкала.

2.3.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за установленный срок может производиться два раза в год, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат могут устанавливаться сроки: первый с 01 сентября по 31 декабря и второй с 01 января по 31 августа.

На первый срок выплаты стимулирующего характера за результаты работы могут быть установлены в период с 01 по 30 сентября, на второй – с 01 по 30 января.

2.3.3. Если на работника школы в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание или письменно зафиксирован факт нарушения исполнительской дисциплины, по результатам которого наложено дисциплинарное взыскание в следующем полугодии, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера на определенный срок производятся на основании предоставляемой работником информации о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению.

2.3.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы (в структурном подразделении – руководителя структурного подразделения, далее СП) в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (Приложение № 2).

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются: директор, председатель профсоюзной организации школы, заместители директора, руководители предметных методических кафедр, кафедры классных руководителей, педагогические работники школы, члены Управляющего совета. В Структурном подразделении ДО ДС «Сказка» создается подкомиссия, члены которой являются членами школьной комиссии по установлению стимулирующих выплат. Решение о включении конкретных педагогических работников в указанную комиссию принимается на заседании педагогического совета. Решение о включении конкретных членов Управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего совета. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор (руководитель СП). Для оформления документов избирается секретарь комиссии. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. В срок, не позднее 30 сентября и 30 января каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения представительного органа работников, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.4. Порядок и условия установления единовременных премий:

2.4.1. Единовременное премирование производится за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; по итогам работы по следующим основным показателям:

- результаты работы по итогам месяца и (или) триместра, и (или) полугодия и (или) календарного года, по окончании проекта;
- качественное и оперативное выполнение отдельных ответственных мероприятий, поручений и работ, активное участие в подготовке и проведении мероприятий;
- победы в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.
- иные критерии, связанные с результативностью деятельности.

2.4.2. Размер единовременных премий устанавливается приказом директора (руководителя СП) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.3. Принятие решения о конкретном размере единовременной премии производится комиссией (подкомиссией) по установлению выплат стимулирующего характера.

2.4.4. Единовременное премирование по итогам работы производится в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований, в частности из средств экономии фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год.

2.4.5. При наличии у работника школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии, не устанавливаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному работнику могут быть установлены по истечении срока испытания при приеме на работу. В случае если такой срок не установлен, – по истечении трех месяцев со дня назначения на должность. В исключительных случаях выплаты стимулирующего характера работнику могут быть установлены до истечения указанных сроков.

2.6. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются:

- за интенсивность, высокие результаты работы – руководителем Администрации города Дубны по представлению заместителя руководителя Администрации;
- за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы - Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области.

2.7. Критерии оценки деятельности руководителя (директора школы), размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат директору школы устанавливается Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области. Размер ежемесячных стимулирующих выплат директору школы максимальными размерами не ограничивается и осуществляется в соответствии с предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, установленным на календарный год распоряжением Администрации города Дубны.

2.8. Руководителю (директору школы), достигшему высоких показателей эффективности работы по результатам оценки качества их деятельности в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 28.03.2017 № 219/10 «Об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций в Московской области», устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- в размере до 4-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 83 350 рублей - распределенным по первому уровню в течение трех лет подряд;

- в размере до 2,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 53 344 рублей - распределенным по первому уровню, за исключением случаев, определенных в абзаце втором настоящего пункта;

- в размере до 1,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 23 338 рублей - распределенным по второму уровню.

2.9. Работникам муниципального общеобразовательного учреждения (школы), которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню, при условии занятия штатной должности в учреждении (за исключением работников, принятых в новом учебном году), руководителем общеобразовательного учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- учителям и заместителям руководителя (директора), руководителю СП в размере не менее 1 000 рублей и не более 10 000 рублей;

- педагогическим работникам, не указанным выше по тексту в п. 2.9, в размере до 10 000 рублей (при наличии экономии).

В случае реорганизации муниципального общеобразовательного учреждения путем присоединения к другому муниципальному общеобразовательному учреждению указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенного муниципального общеобразовательного учреждения, только если данное учреждение по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определено соответствующему первому уровню.

Порядок установления стимулирующих выплат, указанных в настоящем пункте, определяется руководителем муниципального общеобразовательного учреждения, комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических работников и заместителей руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми общеобразовательными учреждениями, с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение 1)

2.10. При установлении выплат стимулирующего характера обязательными условиями являются:

- государственно-общественный характер установления выплат;
- гласность, демократичность процесса установления выплат;
- использование основных показателей деятельности образовательного учреждения;
- комплексная оценка деятельности работника.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера на определенный срок:

3.1.1. В соответствии с показателями, установленными приложением № 1 к данному положению производится подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.3.2. настоящего положения.

3.1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.1.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера на определенный срок конкретного работника.

3.1.4. В течение каждого срока, установленного пунктом 2.3.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным показателям и критериям.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника или в абсолютных суммах в рублях. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим положением выплаты устанавливаются на основании должностного оклада, размер каждой выплаты исчисляется от должностного оклада без учета других надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, кроме установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области и нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств, за исключением руководителя учреждения, устанавливается до 1,5-кратного размера должностного оклада работника.

Размер выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, устанавливается до 3-кратного размера должностного оклада работника.

4. Критерии для отмены выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца календарного года на основании приказа директора.

4.2. Критерием для отмены выплат является наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов;
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);
- нарушение исполнительской дисциплины.

4.3. Другие нарушения в деятельности образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области и Уставом школы могут являться основанием для уменьшения стимулирующих выплат.

4.4. Стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора.

Приложение №1 к Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области»

Таблица № 1 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей школы №7

№ п/п	критерии	показатели	Расчет показателя	шкала
1	Успешность учебной деятельности (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах т.п.)	Качество обученности: К1 К2 К3 Результаты итоговой аттестации выпускников 9-х классов К4 Результаты итоговой аттестации выпускников 4 классов	Кол-во уч-ся, получивших «4» и «5» по итогам периода/численность обучающихся x 100% Кол-во уч-ся, получивших «2» по итогам периода/численность обучающихся Количество учащихся, сдавших экзамены на «4» и «5» Количество учащихся, сдавших экзамены на «4» и «5»	1. Классы с углубленным предметом и профильные классы телей, ведущих профильные предметы углубленного уровня) 71-100% - 10 баллов 50-70% - 8 баллов 2. Общеобразовательные классы 40% и более- 10 баллов 30-40% - 8 баллов Не более 10 баллов по К1 100% успеваемость – 10 баллов 1 неуспевающий – 2 балла 2 и более неуспевающих – 0 баллов Не более 10 баллов по К2 От 80-100% - 5 баллов 50-79% - 3 балла 30-49% - 2 балла 10-29% - 0 баллов Не более 5 баллов по К3 От 80-100% - 5 баллов 50-79% - 2 балла 30-49% - 1 балл 10-29% - 0 баллов Не более 5 баллов по К4
2		К5 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, др.	Кол-во уч-ся— победителей и призеров, участие	Олимпиады, творческие конкурсы, севнования, турниры Российский, областной, региональный уровень: Победитель, призер – 10 баллов Участник – 3 балла. Муниципальный уровень: <u>Победитель</u> - 6 баллов <u>Призер</u> - 4 балла <u>Участник</u> -1 балл. Научно-практическая конференция Победитель городской - 4 балла призер - 2 балла
3	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	К6 Внеурочная деятельность учителя-предметника	Участие в подготовке и проведении общешкольных проектов, предметные недели и	По 2 балла за мероприятие

		<p>К7 Воспитательная работа классного руководителя и учителя – предметника (походы, экскурсии, поездки, подготовка общешкольных мероприятий)</p>	<p>т.п., участие в городских творческих мероприятиях по предмету (не включенные в К5) Работа в летнем оздоровительном лагере</p> <p>Количество мероприятий, степень вовлеченности учащихся</p>	<p>До 3 баллов Не более 10 баллов</p> <p>Экскурсия, поездка однодневная-1 балл с ночевкой – 2 балла Мероприятие: Городской уровень -2 балла Школьный уровень – 1 балл Не более 10 баллов</p>
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	<p>К8 Проведение мастер-классов, открытых уроков для учителей города, выступления на городских, областных и выше конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах, наличие опубликованных работ</p> <p>К9 Участие в научно-исследовательской работе в школе (по Программе развития)</p> <p>Работа в рамках пилотных, экспериментальных муниципальных федеральных или региональных площадок</p>	<p>Наличие выступлений или (и) публикаций</p> <p>Активность и результативность работы</p>	<p>Мастер-класс, открытый урок для города -5 баллов, Документально подтвержденное выступление Региональный уровень - 6 баллов, Муниципальный уровень – 3 балла, Школьный уровень – 1 балл.</p> <p>Публикации – до 6 баллов Региональный уровень - 6 баллов, Муниципальный уровень – 4 балла, Школьный уровень – 2 балла.</p> <p>Работа в творческих группах, проведение открытых уроков по проблемам, обобщение опыта Программе развития Не более 3 баллов</p> <p>Методическая или учебная деятельность как программы экспериментальных муниципальных или региональных площадок Не более 3 баллов</p>
5	Повышение имиджа школы	<p>К10 Для классного руководителя: -Соблюдение учащимися школьной формы одежды; - Дежурство класса по школе; -Снижение или отсутствие пропусков, опозданий учащихся по неуважительным причинам; -Участие класса в общешкольных, городских и областных мероприятиях; - Снижение количества или отсутствие учащихся, состоящих на внутришкольном учете или на городском учете в КДН</p> <p>Для учителя-предметника: - Снижение частоты или отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения кон-</p>	<p>Активность и результативность работы</p>	<p>По 1 баллу за каждый критерий</p>

		фликтных ситуаций - Создание элементов образовательной инфраструктуры. (оформление кабинета (паспорт), музея и пр.) - Участие в профессиональных конкурсах различного уровня (город, область) - Участие в организации проведении общешкольных и городских мероприятий за отчетный период. - Наличие наград, почетных званий за последний год (ведомственные и государственные учитываются независимо от даты получения награды)		(За участие – 2 балла, - Лауреат, призер – 4 балла, Победитель – 5 баллов По 1 баллу за каждую награду сортиро Не более 10 баллов
6	Дополнительный критерий Устанавливается директором школы в конкретном отчетном периоде	К 11 Исполнительская дисциплина учителя	Своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и поручений (в том числе дежурство по школе, ведение классных журналов, ведение Школьного Портала, журнал отсутствующих)	До 10 баллов
7	ИТОГО			

Таблица № 2 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда социального педагога.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
1.	Успешность социальной работы	Динамика социальных показателей Отсутствие отчислений из школы в 1-9 кл. Сохранение контингента учащихся в 10-11 кл. Просветительская работа для родителей Взаимодействие с КДН, ОВД и др. Работа в совете профилактики Отсутствие правонарушений	Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во обратившихся учащихся.	от 1 до 0,8-10 баллов 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. Не более 10 баллов 0-5 баллов 0-5 баллов 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-4 балла
2.	Удовлетворенность взаимодействием с социальным педагогом участников образовательного процесса	Положительная оценка со стороны обучаемых Положительная оценка со стороны родителей Положительная оценка со стороны учителей, администрации	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных Кол-во положительных	1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл Не более 10 баллов 1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл Не более 10 баллов 1-0,8-10баллов;

			ных отзывов/кол-во опрошенных	0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл Не более 10 баллов
3.	Обобщение и распространение передового опыта	Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	1 балл за каждое мероприятие Не более 5 баллов
4.	Участие в методической работе	Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных психологических и др. площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работ; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от результативности до 10 баллов
5.	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 баллов
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации – 1 балл. Не более 5 баллов
7.	Представленность социального педагога в предметном пространстве школы	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 баллов
8.	Дополнительный критерий (устанавливается директором)	Исполнительская дисциплина. Улучшение микроклимата в школе. Организация питания.	По итогам внутришкольного контроля.	не более 2 баллов не более 4 баллов не более 4 баллов
Всего: 100 баллов возможных				

Таблица № 3 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-организатора по спортивно-массовой работе.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	
1.	Успешность работы по спортивному направлению деятельности школы	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися во внеучебное и каникулярное время с обучающимися Создание школьных спортивных команд и руководство их подготовкой Итоги участия спортивных команд школы в спартакиаде среди школьных команд города и области Привлечение учащихся школы к активным занятиям спортом и физкультурой	Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся. Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся. Кол-во призовых мест Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.	от 1 до 0,79-0,5 0,49-0,3 0,29-0,0 Не более 1-0,8-10 0,79-0,5 0,49-0,3 0,29-0,0 Не более 1-0,8-50 0,79-0,6 0,59-0,4 0,39-0,2 0,19-0,0 Не более 1-0,8-50 0,79-0,6 0,59-0,4
2.	Удовлетворенность взаимодействием с педагогом-организатором участников образовательного процесса	Положительная оценка со стороны обучаемых Положительная оценка со стороны родителей	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	1-0,8-50 0,79-0,6 0,59-0,4 0,39-0,2 0,19-0,0 Не более 1-0,8-50 0,79-0,6 0,59-0,4

		Положительная оценка со стороны учителей	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	0,39-0,2 0,19-0,0 Не более 1-0,8-5 0,79-0,6 0,59-0,4 0,39-0,2 0,19-0,0 Не более
3.	Обобщение и распространение передового опыта	Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	2 балла ятие Не более
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости, обности д
5.	Использование современных здоровьесберегающих технологий	Использование игровых технологий, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы фикации – 1 балл Не более
7.	Представленность организатора в предметном пространстве школы	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	Не более
8.	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина. Отсутствие травматизма. Оформление документации	По итогам внутришкольного контроля.	Не более Не более Не более
Всего: 100 баллов возможных				

Таблица № 4 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителя-логопеда.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	
1.	Успешность работы учителя-логопеда	Сохранение контингента уч-ся в течение дня/отчетного периода К1 Количество учащихся, выпущенных из логопункта с исправленным речевым дефектом К2 Качество самоподготовки К3 Обеспечение безопасных условий К4 Взаимодействие с классными руководителями и родителями обучающихся К5	Наполняемость группы, исходя из норматива Отсутствие замечаний со стороны учителей и родителей Отсутствие травматизма. Соблюдение режима, требований охраны труда, санитарных норм. Кол-во совместных мероприятий, охват	от 1 до 0, от 0,84 – Не более от 60 до 1 от 0 до 30 от 30 до 6 На основ ришкольн (ВШК) Не более Не более Не более
2.	Субъективная оценка со стороны родителей	Положительная оценка деятельности учителя-логопеда со стороны родителей	количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0, от 0,79 до

	воспитанников	К7		от 0,59 до от 0,39 до от 0,19 до Не более
3.	Субъективная оценка со стороны воспитанников	Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны воспитанников К8	количество положительных голов- сов/количество опрошенных	от 1 до 0, от 0,79 до от 0,59 до от 0,39 до от 0,19 до
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре К9	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение высшего баллов Повышен до 2 балл Професси ка – до 2 Обучение докторант
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К10	Количество мероприятий	Всероссий баллов; Регионал балла; Муницип балла; Школьные Не
6.	Использование современных технологий	Использование развивающих, здоровьесберегающих, игровых технологий К11	Количество занятий с учащимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основ ришкольн (ВШК) до
7.	Дополнительный критерий	Состояние кабинета К12 Исполнительская дисциплина К13 Ведение школьной документации К14	Оформление, соответствие санитарно-гигиеническим нормам, наличие пособий и др.	На основ ришкольн (ВШК) до До 2 балл До 3 балл
Всего: 100 баллов возможных				

Таблица № 5 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда ведущего библиотекаря.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	
1.	Успешность работы зав. библиотекой	Обслуживание читателей на абонементе Успешная работа с библиотечным фондом, своевременное обновление Регистрация и подшивка периодических изданий Отсутствие задолжников Связь с другими библиотеками, библио-	Кол-во читателей/ общее кол-во учителей и учащихся. Кол-во новых книг/библиотечный фонд Наличие, обновление Кол-во задолжников/общее кол-во учащихся По рез-там внутришкольного контроля Кол-во выставок, мероприятий	от 1 до 0,8-10 0,79-0,5-8 бал 0,49-0,3-6 бал 0,29-0,05-4 бал Не более 10 бал Не более 5 бал Не более 3 бал Не более 3 бал Не более 4 бал

		течный обмен Информационная работа (выставки, викторины и др. мероприятия по пропаганде книг)		Не более 5 баллов мероприятие
2.	Удовлетворенность взаимодействием с зав. библиотекой участников образовательного процесса	Положительная оценка со стороны обучающихся Положительная оценка со стороны родителей Положительная оценка со стороны учителей	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	1-0,8-10баллов 0,79-0,6-8 балл 0,59-0,4-6 балл 0,39-0,2-4 балл 0,19-0,05-2 балл Не более 10 баллов 1-0,8-10баллов 0,79-0,6-8 балл 0,59-0,4-6 балл 0,39-0,2-4 балл 0,19-0,05-2 балл Не более 10 баллов
3.	Обобщение и распространение передового опыта	Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	2 балла за каждое мероприятие Не более 10 баллов
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от объема и результатов баллов
5	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 10 баллов
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары Не более 5 баллов
7.	Дополнительный критерий	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; Исполнительская дисциплина.	По итогам внутришкольного контроля.	Не более 3 баллов Не более 2 баллов
Всего: 100 баллов возможных				

Таблица № 6 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	П
1.	Успешность психологической работы	Динамика психологических показателей (развивающая и психокоррекционная работа) К1 Групповая работа К2 Индивидуальная работа	Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во обратившихся учащихся. Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во клиентов.	от 1 до 0,8-10 баллов 0,79-0,5-8 баллов 0,49-0,3-6 баллов 0,29-0,05-4 балл Не более 10 баллов 1-0,8-10баллов 0,79-0,5-8 балл 0,49-0,3-6 балл 0,29-0,05-4 балл Не более 10 баллов

2.	Удовлетворенность взаимодействием с психологом участников образовательного процесса	<p>К3 Положительная оценка со стороны обучаемых</p> <p>К4 Положительная оценка со стороны родителей</p> <p>К5 Положительная оценка со стороны учителей</p>	<p>Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных</p> <p>Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных</p> <p>Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных</p>	<p>1-0,8-10баллов: 0,79-0,6-8 балл 0,59-0,4-6 балл 0,39-0,2-4 балл 0,19-0,05-2 балл Не более 10 ба</p> <p>1-0,8-10баллов: 0,79-0,6-8 балл 0,59-0,4-6 балл 0,39-0,2-4 балл 0,19-0,05-2 балл Не более 10 ба</p> <p>1-0,8-10баллов: 0,79-0,6-8 балл 0,59-0,4-6 балл 0,39-0,2-4 балл 0,19-0,05-2 балл Не более 10 ба</p>
3.	Обобщение и распространение передового опыта	К6 Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	2 балла за каждый Не более 10 ба
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	К7 Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных психологических и др. площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от количества и результатов баллов
5	Использование современных технологий	К8 Использование игровых технологий, сказкотерапия, арттерапии, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 10 ба
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	К9 Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары -1 балл Не более 5 бал
7.	Представленность психолога в предметном пространстве школы	К10 Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 бал
8.	Дополнительный критерий	К11 Исполнительская дисциплина. Сохранение контингента учащихся. Улучшение микроклимата в школе.	По итогам внутришкольного контроля.	не более 2 балла не более 4 балла не более 4 балла
Всего: 100 баллов возможных				

Таблица № 7 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерии	Показатели
1	Качество и общедоступность образовательного учреждения	<p>Общие показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)</p> <p>Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (качество знаний по школе, успеваемость, количество отличников и неуспевающих)</p> <p>Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней, процент от общего количества учащихся</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации (в том числе в форме ЕГЭ) по сравнению с предыдущим периодом.</p> <p>Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)</p>

		<p>Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений</p> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.</p> <p>Организация предпрофильного и профильного обучения</p> <p>Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.</p> <p>Работа с одаренными детьми (план, выполнение)</p>
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>Соответствие учебно-воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности</p> <p>Система проверки санитарного состояния кабинетов</p> <p>Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-ой ступени, 1 раз в три месяца)</p> <p>Отсутствие травматизма в учебное время</p> <p>Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)</p>
3	Кадровые ресурсы учреждения	<p>Результативная работа с кадрами, выполнение плана внутришкольного контроля (справки)</p> <p>Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).</p> <p>Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>Сохранение молодых специалистов, организация наставничества</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>Рост количества и качества открытых уроков в школе</p> <p>Выполнение плана посещения уроков, результативность</p> <p>Повышение квалификации, профессиональная подготовка</p>
4.	Социальный критерий	<p>Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.</p> <p>Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы по предметам</p> <p>Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствующих в школе, совершивших преступления и правонарушений, совершенных учащимися</p> <p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, проведение профильных площадок и других мероприятий по предметам, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков.</p> <p>Занятость учащихся во внеурочное время, организация бесплатных кружков по предметам</p> <p>Предупреждение неуспеваемости учащихся, стоящих на учете</p>
5.	Эффективность управленческой деятельности	<p>Руководство научными обществами обучающихся</p> <p>Эффективный контроль за ведением журналов и другой документации</p> <p>Участие в работе родительского комитета, Управляющего совета, Совета профилактики и т.д.</p> <p>Исполнительская дисциплина (качественное введение документации, своевременное предоставление материалов и др.)</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней</p>
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	<p>Выполнение программы по здоровьесбережению</p> <p>Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки</p> <p>Организация обеспечения учащихся горячим питанием</p> <p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)</p> <p>Организация обучения детей с отклонением в развитии, контроль</p>
Всего 100 баллов возможных		

Таблица № 8 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели
1	Руководство организацией внеклассной и внешкольной	<p>Выполнение плана воспитательной работы в школе и по классам</p> <p>Организация разработки необходимой учебно-методической документации по проблемам воспитательной работы</p> <p>Результативность контроля за качеством воспитательного процесса классными руководителями</p>

	воспитательной работы в школе	Результативность контроля за качеством работы педагогов дополнительного образования Результативность контроля за качеством работы групп продленного дня Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания
2	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Соответствие воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности Система проверки санитарного состояния кабинетов, игровых комнат, спортзала. Периодичность записей в журналах по охране труда Отсутствие травматизма при проведении воспитательной работы в школе и вне образовательного учреждения Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)
3	Кадровые ресурсы учреждения	Организация взаимодействия с воспитателями и другими работниками. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и учащихся в конкурсах, конференциях). Повышение своей квалификации, профессиональная подготовка Повышение квалификации педагогических кадров (воспитателей, классных руководителей)
4.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах. Сохранение контингента обучающихся в кружках Сохранение контингента обучающихся в ГПД Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствующих на занятиях, совершивших преступления и правонарушений, совершенных учащимися Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков. Занятость учащихся во внеурочное время, помощь коллективам в проведении культурно-просветительных мероприятий Просветительская работа для родителей Связь школы с учреждениями дополнительного образования и другими организациями для совместной деятельности по внешкольному воспитанию
5.	Эффективность управленческой деятельности	Контроль за соблюдением обучающимися Правил для учащихся и Устава школы. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, справок и др.) Контроль за ведением воспитателями, классными руководителями, руководителями кружков журналов, другой документации Руководство работой родительского комитета, Совета профилактики, участие в работе педсовета Призовые места в смотрах, конкурсах Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Помощь коллективам в проведении оздоровительных мероприятий Занятия с обучающимися по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев на воде и т.д. Организация обеспечения учащихся горячим питанием Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)
Всего 100 баллов возможных		

Таблица № 9 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХР

№	Критерии	Показатели
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и воспитания (температурный, световой режим) Инициатива в обеспечении комфортных санитарно-бытовых условий для работников школы Ответственное хранение и учет материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы Своевременность инвентаризации и списывания материальных ценностей Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль второй ступени, 1 раз в три месяца) Обеспечение программы производственного контроля (замер сопротивления изоляции, анализ воздуха в среде, замер освещенности и др.)
2	Эффективность	Эффективное руководство деятельностью коллектива младшего обслуживающего персонала

	управленческой деятельности	<p>Качественная разработка документации для МОП</p> <p>Своевременная паспортизация учебных кабинетов, мастерских, спортзала и подсобных помещений (совмещено с зам. по УВР)</p> <p>Результативный контроль за организацией периодических медосмотров МОП</p> <p>Своевременное заключение необходимых хозяйственных договоров</p>
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний</p> <p>Обеспечение выполнения требований охраны труда МОП, наличие уголка по безопасности, отсутствие травматизма</p> <p>Эстетическое оформление школы, кабинетов и его обновление</p> <p>Контроль за безопасностью использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств и наглядных средств обучения</p> <p>Исполнительская дисциплина, ведение нормативной документации</p> <p>Своевременное и результативное обучение, инструктаж на рабочем месте (первичный и периодические) М</p>
4	Высокое качество подготовки организации ремонтных работ	<p>Обеспечение своевременной и качественной подготовки школы к началу учебного года</p> <p>Участие и корректирование хода выполнения работ по ремонту и обслуживанию школы в течение учебного года</p> <p>Проведение мероприятий по оснащению учебных кабинетов и других помещений современным оборудованием, наглядными пособиями</p> <p>Про ведение работ по благоустройству, озеленению и уборке пришкольной территории</p>
Всего 100 баллов возможных		

Таблица № 10 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по безопасности

№	Критерии	Показатели
1	Обеспечение безопасности, гражданской обороны, предупреждение и недопущение террористических актов	Эффективная организация охранной деятельности и контрольно-пропускного режима, отсутствие сбоев
		Своевременная разработка плана Гражданской обороны, его выполнение (процент)
		Разработка планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности гимназии
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам безопасности
		Своевременный контроль за ходом ремонтных и строительных работ на предмет выявления фактов возможной подготовки терактов
2	Предупреждение производственного травматизма, соблюдение внутреннего режима и поддержание дисциплины	Предварительный контроль подготовки мест проведения массовых мероприятий, постоянного нахождения обучающихся и сотрудников на предмет безопасности, наличие актов
		Отсутствие несчастных случаев с учащимися и сотрудниками
		Участие в разработке и осуществлении мер по противодействию проявления молодежного экстремизма среди обучающихся, наличие раздела в плане воспитательной работы и анализа
		Взаимодействие с территориальными подразделениями органов внутренних дел, гражданской обороны, федеральной службы безопасности, муниципальным органом управления образованием, военным комиссариатом, другими органами и организациями, находящимися на территории муниципального образования по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности гимназии
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-ой ступени, 1 раз в три месяца)
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Предварительный контроль содержания в безопасном состоянии и надлежащем порядке подвальных, технических, чердачных помещений, запасных выходов и др. помещений (наличие актов, отсутствие предписаний)
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний при проверках
		Обеспечение выполнения требований охраны труда МОП, наличие уголка по безопасности, отсутствие травматизма
		Отсутствие замечаний в журналах по охране труда и пожарной безопасности

	охраны труда	Контроль за безопасностью использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения (акты)
		Исполнительская дисциплина, ведение нормативной документации
		Своевременное и результативное обучение, инструктаж на рабочем месте (первичный и периодические) всех работников школы
4	Организация обучения по вопросам безопасности	Взаимодействие с преподавателем курса ОБЖ
		Взаимодействие с зам. директора по УВР, ВР, классными руководителями, оказание консультативной помощи по вопросам безопасности
		Обновление наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности учащихся и родителей
		Организация и проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта.
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка
Всего: 100 баллов возможных		

Таблица № 11 **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала**

№	Критерии
1.	Качество ежедневной уборки помещений. МОП-1
2.	Организация и проведение работ по мониторингу чистоты помещений школы необходимого обеспечения образовательного процесса. МОП-2
3.	Участие в генеральных уборках школы. МОП-3
4.	Уход за пришкольной территорией: поддержание чистоты, обрезание сухих веток. Покос травы на пришкольном участке Уборка листвы на пришкольном участке. МОП-4
5.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях; экономия электроэнергии, МОП-5
6.	Сохранение имущества школы и имущества обучающихся. МОП-6
7.	Подготовка помещений к экзаменам МОП-7
8.	Выполнение разовых поручений. МОП-8
9.	Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса. МОП-9

**Критерии оценки качества и результативности работы работников структурного подразделения (СП)
«Дошкольное отделение Детский сад «Сказка»»**

Таблица № 12 Критерии оценки качества и результативности работы заместителя руководителя структурного подразделения по воспитательной и методической работе, старшего воспитателя

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критериям
1.	Качество организации воспитательно-образовательного процесса	Координация научно-методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива по реализации: – программы развития; – образовательной программы; - инновационных, адаптированных и других программ.	10 10 10	30 баллов
2.	Охрана жизни и здоровья детей	– организация жизнедеятельности и оздоровления воспитанников; – создание условий для летней оздоровительной компании; - организация просветительской работы с родителями по ЗОЖ	10 10 10	30 баллов
3.	Контроль за организацией развивающей предметно-пространственной среды	Проведение анализа состояния развивающей предметно-пространственной среды	15	15 баллов
4.	Участие в научно-методической работе	семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических советах, консилиумах и др.	10	10 баллов
5.	Исполнительская дисциплина	– своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов	5 10	15 баллов
	ИТОГО			100 баллов

Таблица 13 Критерии оценки качества и результативности работы заместителя руководителя структурного подразделения по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. Балл по критериям
1.	Укрепление материально-технической базы	Приобретение, эффективность использования и сохранность материальных ценностей		30 баллов
2.	Создание благоприятных условий для функционирования всех служб	Координация деятельности обслуживающего персонала	10	10 баллов
3.	Качество и эффективность хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности - Отсутствие предписаний Роспотребнадзора. - Отсутствие нареканий, замечаний со стороны родителей - Контроль за рациональным использованием рабочего времени - Контроль за обеспечением санитарно-гигиенического состояния - Экономичное использование тепло- и энергоресурсов 	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>	35 баллов
4.	Эффективность и своевременность осуществления закупок	Своевременное предоставление информации в отдел закупок	10	10 баллов
5.	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> -своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов. 	<p>5</p> <p>10</p>	15 баллов
	ИТОГО			100 баллов

Таблица 14 Критерии оценки качества и результативности работы заместителя руководителя структурного подразделения по безопасности

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. Балл по критериям
1.	Качество и эффективность выполняемой работы	<ol style="list-style-type: none"> 1) организация контрольно-пропускного режима в организации 2) осуществление текущего контроля работоспособности технических средств 	<p>10</p> <p>10</p>	30 баллов

		обеспечения охраны и оповещения 3) содействие органам государственной власти и органам местного самоуправления по вопросам создания безопасных условий образовательной деятельности в организации	10	
2.	Создание благоприятных условий для функционирования всех служб структурного подразделения	1) общее руководство и координация работы по противодействию распространения идей терроризма среди обучающихся и работников организации, 2) обеспечение проведения активных информационно-пропагандистских мероприятий антитеррористической направленности	15 15	30 баллов
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение служебной этики 2) своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) 3) своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов. 4) сохранность служебной информации и персональных данных обучающихся и работников структурного подразделения	10 10 10 10	40 баллов
	ИТОГО			100 баллов

Таблица 15 Критерии оценки качества и результативности работы специалиста по закупкам

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. Балл по критериям
---	----------	------------	-------	---------------------------

1.	Качество и эффективность закупочной деятельности	<p>1) Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок</p> <p>2) Отсутствие нареканий, замечаний со стороны администрации</p> <p>3) Контроль за рациональным использованием рабочего времени</p> <p>4) эффективность осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд</p> <p>5) Этика делового общения и правила ведения переговоров</p> <p>6) качественное применение основ информатики в части применения к закупкам.</p>	10 10 10 10 10 10	60 баллов
2.	Своевременность осуществления закупок	<p>1) Своевременное предоставление и размещение плана закупок в единой информационной системе;</p> <p>2) своевременное представление требуемой информации в отдел закупок.</p>	10 10	20 баллов
3.	Исполнительская дисциплина	<p>1) своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов.</p> <p>2) соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений по сохранению коммерческой тайны и конфиденциальной информации.</p>	10 10	20 баллов
	ИТОГО			100 баллов

Таблица 16 Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности воспитателя СП

№	Критерии	Показатели	Баллы	Макс. балл по критериям
1	Охрана жизни и здоровья детей	<p>1.1. Посещаемость детьми</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 60%, - от 60% включительно и до 80%, - от 80% включительно и выше. <p>1.2. Выполнение инструкций по охране труда, пожаробезопасности и электробезопасности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие замечаний, -отсутствие замечаний. 	10 15 20 0 5	25 баллов

2	Предметно-развивающая среда	2.1. Создание и пополнение развивающей предметно–пространственной среды в дошкольной группе в соответствии с календарно-тематическим планированием: - частично - в полном объеме - творческий подход	5 10 15	15 баллов
3	Обобщение и распространение опыта	3.1. Проведение и участие в мероприятиях (мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, выставках, наличие опубликованных работ, наставничество): - уровень образовательной организации - муниципальный уровень - региональный уровень, федеральный уровень	5 10 15	15 баллов
4	Участие в профессиональных и творческих конкурсах	4.1. Подготовка детей к конкурсам, фестивалям и спортивным мероприятиям	10	10 баллов
5	Участие в жизни образовательной организации	5.1. Творчество и личное участие в жизни образовательной организации: - творческое участие в праздниках, утренниках, досугах и пр. - творческое участие в оформлении интерьера помещений и территории .	5 5	10 баллов
6	Работа с родителями	6.1. Организация и проведение мероприятий разных форм и направленности (родительские собрания, родительские клубы, информационные стенды, совместные праздники) - эпизодически - системно и комплексно - отсутствие обоснованных жалоб	5 10 5	15 баллов
7	Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение исполнительской дисциплины: - наличие замечаний - отсутствие замечаний	0 10	10 баллов
ИТОГО				100 баллов

Таблица 17 Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников учреждения (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед).

№	Критерии	Показатели	Баллы	Максим. балл по критериям
1.	Охрана жизни и здоровья детей, ОТ и ПБ	1.1. Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний -отсутствие замечаний	0 5	5 баллов

2.	Предметно – развивающая среда	2.1. Создание развивающей предметно–пространственной среды в группах: - частично - в полном объеме 2.2. Организация индивидуальной работы с детьми: - эпизодически - системно и комплексно	5 10 5 15	25 баллов
3.	Обобщение и распространение передового опыта	3.1. Проведение и участие в мероприятиях: мастер – классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество, организация мероприятий, повышающих имидж образовательной организации. - уровень образовательной организации - муниципальный уровень - региональный, федеральный уровень	5 10 15	15 баллов
4.	Работа с пед. коллективом	4.1. Активность в работе с педагогами: - эпизодически - системно и комплексно	5 15	15 баллов
5.	Работа с родителями	5.1. Активность в работе с родителями: - эпизодически - системно и комплексно	5 10	10 баллов
6.	Личное участие в жизни образовательной организации	6.1. Участие в мероприятиях образовательной организации 6.2. Участие в оформлении интерьера помещений и территории образовательной организации	10 10	20 баллов
7.	Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение норм трудовой дисциплины 7.2. Ведение документации	5 5	10 баллов
	ИТОГО:			100 баллов

Таблица 18 Критерии оценки качества и результативности работы младшего воспитателя

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критериям
1.	Посещаемость детьми образовательного учреждения	Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения: 1) до 60% 2) от 61 % до 80 % 3) от 81 % и выше	5 15 30	30 баллов
2.	Санитарно – гигиеническое состояние помещений дошкольной группы	Содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями: - наличие замечаний -отсутствие замечаний	0 25	25 баллов

3.	Качество осуществления воспитательных функций	1) Участие в осуществлении режимных моментов 2) Участие в подготовке к занятиям	10 5	15 баллов
4.	Личное участие в жизни образовательной организации	1) Участие в мероприятиях группы и структурного подразделения 2) Участие в оформлении интерьера помещений и территории структурного подразделения	5 5	10 баллов
5.	Исполнительская дисциплина	1) Соблюдение норм трудовой дисциплины 2) Бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии	5 5	10 баллов
6.	Охрана жизни и здоровья детей, ОТ и ПБ	Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний -отсутствие замечаний	0 10	10 баллов
	ИТОГО:			100 баллов

Таблица 19 Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности делопроизводителя, специалиста по кадрам

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критериям
1.	Своевременное и грамотное ведение служебной документации	- документационное обеспечение кадровой деятельности; - подготовка, регистрация, согласование, сопровождение и сохранность служебной документации деятельности в соответствии с Номенклатурой дел	30 30	60
2.	Соблюдение законодательных и нормативно-методических требований, регламентирующих правила оформления и составления документов делопроизводства.	- наличие замечаний - отсутствие замечаний, актов, предписаний	0 20	20
3.	Систематизация, хранение текущего архива и документов	- своевременная регистрация, систематизация текущего архива;	10	20

	законченного делопроизводства.	- качественная подготовка и сдача документов в архив.	10	
	Итого:			100 баллов

Таблица 20 Критерии оценки качества и результативности работы обслуживающего персонала
(машинист по стирке и ремонту спецодежды,
уборщик служебных помещений, кастелянша, дворник, сторож,
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критериям
1.	Качество и эффективность выполняемой работы	1) Сохранность материальных ценностей и бережное отношение к ним 2) Отсутствие замечаний по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности 3) Отсутствие предписаний СЭС 4) Отсутствие нареканий, замечаний администрации и со стороны родителей 5) Рациональное использование рабочего времени 6) Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния рабочего места 7) Экономичное использование тепло- и энергоресурсов	10 5 10 5 10 10 10	60 баллов
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение норм трудовой дисциплины 2) Соблюдение служебной этики 3) Качественное ведение документации	10 10 5	25 баллов
3.	Творчество и личное участие в жизни образовательной организации	1) Творческое участие в праздниках, утренниках и других мероприятиях. 2) Активное участие в общественно-полезном труде (благоустройство и озеленение) 3) Участие в оформлении интерьера помещений и территории.	5 5 5	15 баллов
	ИТОГО:			100 баллов

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области г. Дубны Московской области» (далее – комиссия) создается для обеспечения объективного подхода к установлению выплат стимулирующего характера.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации и Московской области, иными нормативными правовыми актами Московской области, Администрации города Дубны и настоящим Положением.

1.3. Основными принципами работы Комиссии являются компетентность, объективность, независимость, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Для рассмотрения эффективности работы и установления стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения ДО ДС «Сказка» создается подкомиссия СП во главе с руководителем СП.

2. Основные функции и полномочия комиссии

2.1. Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает предоставляемую работниками информацию о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению;
- согласовывает предлагаемый размер либо не согласовывает предлагаемый размер выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника индивидуально;
- готовит решение о согласовании размера выплат стимулирующего характера.

2.2. Комиссия для осуществления возложенных функций имеет право:

- запрашивать от работников необходимые для своей деятельности дополнительные материалы, документы и информацию по вопросам, связанным с установлением выплат стимулирующего характера;
- устанавливать сроки представления запрашиваемых документов, материалов и информации;
- заслушивать работников по вопросам, связанным с выполнением показателей эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера.

2.3. Информационное обеспечение деятельности комиссии, подготовку мотивированных представлений и иных материалов для заседания комиссии осуществляют заместители директора школы, заместители руководителя СП, старший воспитатель, руководители предметных кафедр.

3. Порядок работы комиссии

3.1. В состав комиссии входят председатель комиссии, его заместители и члены комиссии. Председатель комиссии определяет дату очередного заседания комиссии, осуществляет общее руководство деятельностью комиссии и организует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, осуществляет контроль за выполнением принятых комиссией решений, распределяет обязанности между членами комиссии.

В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет один из заместителей председателя комиссии.

3.2. Комиссия самостоятельно определяет порядок организации своей работы. Основной формой деятельности комиссии являются заседания. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от общего числа её членов.

3.3. В случае необходимости Председатель комиссии имеет право созыва внеочередного заседания Комиссии по рассмотрению вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

3.4. По результатам рассмотрения мотивированных представлений комиссия принимает решение об установлении размера выплат руководителям.

3.5. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии присутствующих на заседании. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании комиссии.

3.6. Решения комиссии оформляются в письменном виде, подписываются председательствующим на заседании комиссии и секретарем комиссии.

3.7. Член Комиссии, не согласный с принятым решением, имеет право в письменном виде изложить свое особое мнение, которое прилагается к решению комиссии