

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

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «ЦО № 40»
С.А. Гнидина
приказ от «02» октября 2023г. № 533-о

ПРИНЯТО.

На общем собрании работников
МБОУ «ЦО № 40»,
протокол № 2 от «02» октября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Н.В. Лактюхина
«02» октября 2023г.

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

г. Тула

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании»,
- Постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Постановления администрации города Тулы от 30.12.2016 года № 6026 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 года № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 12.12.2017 года № 4168 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления правительства Тульской области от 12.07.2018 года № 270 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты правительства Тульской области в сфере образования»,
- Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого постановлением администрации города Тулы от 30.01.2019 N 237,
- Постановления администрации города Тулы от 12.07.2019 года № 2454 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 22.09.2020 года № 3236 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 26.03.2021 года № 585 «О внесении дополнений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 27.08.2021 года № 1339 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 27.08.2021 года № 1341 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 28.08.2012 № 2397»,
- Постановления администрации города Тулы от 25.08.2022 № 471 « О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 04.08.2023 № 384 « О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Постановления администрации города Тулы от 31.08.2023 № 429 « О внесении изменений и дополнения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»,
- Распоряжения администрации города Тулы от 29.06.2023 года № 1/3737-р «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула»,
- Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 40 имени Героя Советского Союза Ивана Андреевича Дементьева»,
- Положения об условиях оплаты труда работников МБОУ «ЦО №40».

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

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

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

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам центра

2.1. Для подготовки предложений директору центра об установлении работникам стимулирующих выплат приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим

выплатам МБОУ «ЦО № 40» (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения и локального акта о Комиссии.

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

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

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

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

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

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

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

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.
- Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300 %.
- Размер премии может быть выражен в рублевом эквиваленте, не превышающем 300 %.

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

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью центра.

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

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

Размер премии может быть выражен в рублевом эквиваленте, не превышающем 300 %.

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

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

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

Размер премии может быть выражен в рублевом эквиваленте, не превышающем 300 %.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,5
2.	Выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний и навыков.	до 0,25
3.	Оперативное освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации, в т.ч в социальных сетях и на сайте учреждения	до 0,25

4.	<i>Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов, профессиональные знания и умения</i>	до 2,0
	ИТОГО:	до 3,0

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

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

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

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

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

	<i>Критерии</i>	<i>Повышающий персональный коэффициент</i>
1.	<i>Непосредственное участие в образовательном и воспитательном процессе</i>	до 0,5

2.	<i>За работу с людьми без личностных конфликтов</i>	<i>до 0,25</i>
3.	<i>Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя</i>	<i>до 0,25</i>
4.	<i>Профессиональные знания, умения и навыки работника</i>	<i>до 2,0</i>
	ИТОГО:	до 3,0

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

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

5. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

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

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

6. Порядок и условия принятия и действия Положения

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

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

**Показатели эффективности деятельности
по качеству выполняемой работы**

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

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
1.1.Качественное и своевременное выполнение работы в соответствии с Программой развития, показателей муниципального задания	100%
1.2.Отсутствие травматизма среди учащихся и воспитанников	20%
1.3.Своевременность и достоверность представления отчетной документации	20%
1.4.Отсутствие жалоб потребителей услуг	25%
1.5.Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом, эффективная система работы со слабоуспевающими учащимися	30%
1.6.Организация качественной работы с детьми из социально неблагополучных семей. Снижение количества учащихся, семей учащихся, состоящих на учёте в КДН, на внутришкольном учёте	30%
1.7.Отсутствие замечаний на несоблюдение ОТ.	25%
1.8.Осуществление качественного контроля за учебно – воспитательным процессом, повышающим авторитет ОУ	50%

2.Для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством

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

3.Для заместителя директора по безопасности

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат

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

4. Для заведующей библиотекой, библиотекаря

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
4.1. Качественное выполнение плана работы	100%
4.2. Увеличение охвата учащихся ЦО услугами школьной библиотеки и ИБЦ	25%
4.3. Качественное ведение документации, отсутствие нарушений сроков представления отчетности	50%
4.4. Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации	50%
4.5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда. Работа по со	50%
4.6. Работа по сохранности учебников	25%

5. Для старшего воспитателя, воспитателя

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

6. Для педагога дополнительного образования

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

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

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

8.Для педагога – психолога, социального педагога, методиста

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

9.Для учителя, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагога организатора, преподавателя – организатора ОБЖ, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

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

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

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

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

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

Критерии оценки результатов труда работников	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1 Качество выполнения образовательных стандартов (качество обучения). Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	1.1. Стабильно высокий уровень качества успеваемости (более 60 %) обучающихся	
	педагогическая нагрузка 1 - 9 часов	1
	педагогическая нагрузка до 10 - 18 часов	2
	педагогическая нагрузка до 18 - 25 часов	2
	педагогическая нагрузка до 26 часов и выше	3
	1.2. Позитивная динамика уровня качества обучения	
	педагогическая нагрузка 1 - 9 часов	1
	педагогическая нагрузка 10 - 18 часов	2
	педагогическая нагрузка 18 - 25 часов	2
	педагогическая нагрузка 26 часов и выше	3
	1.3.Своевременное и качественное выполнение обязанностей за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования, а также иных особо важных поручений	5
	1.4.создание предметно-развивающей среды для реализации приоритетных направлений работы центра	5
1.5.интенсивность и напряжённость работы, направленная на рост авторитета центра	8	
2 Инновационное творчество	2.1. Создание дополнительных образовательных программ, методических разработок, положений и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения в соответствии с программой развития	4
	2.2. Проведение открытых уроков, мастер-классов	3
	2.3. Публикации	2
	2.4. Участие в профессиональных конкурсах	2
	2.5. Реализация инновационного проекта	3
	2.6. Участие в мероприятиях региональной стажировочной площадки по проблеме «Качество образования»	3
	2.7.Самостоятельность принимаемых решений по вопросам, входящим в компетенцию	5
3 Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д. (в том числе дистанционных)	3.1. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д. не ниже муниципального уровня	3
	3.2. Наличие призеров и победителей на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня международного уровня	1 2 3 7
4 Реализация мероприятий,	4.1.Участие в мероприятиях, проводимых для представителей родительской общественности (не менее двух)	1

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

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

Критерии оценки результатов труда работников	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, эффективность	1.1. Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования, а также иных особо важных поручений	4
	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителя директора по УВР	4
	1.3. Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	1

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

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

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

Критерии оценки результатов труда работников	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1. Качество и доступность общего образования	1.1.Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися	5
	1.2.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	5
	1.3.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	5
	1.4.Социальное партнерство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности учащихся, социализации и развития гражданских качеств учащихся	5
	1.5.Сохранность контингента в объединениях дополнительного образования	5
	1.6.Охват учащихся системой дополнительного образования	5
	1.7.Занятость учащихся во внеурочное время	5
2. Создание условий для повышения эффективности образовательного процесса	2.1.Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания	5
	2.2.Организация работы проблемных групп, творческих лабораторий педагогов в целях реализации актуальных вопросов воспитания	5
	2.3.Развитие образовательных услуг, реализация вариативных образовательных программ	5
3.	3.1.Организация ВШК	10
	3.2.Разработка и успешная реализация Программы развития	5

Эффективность управленческой деятельности	3.3.Программа воспитания	5
	3.4.Эффективность реализации программы воспитания	5
	3.5.Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей (заместителей) в научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях внутриучрежденческого, муниципального, регионального, всероссийского уровней)	5
	3.6.Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	5
	3.7.Информационная открытость	5
	3.8.Исполнительская дисциплина	10
Максимальное количество баллов по всем критериям		1 0 0

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

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

7.Уровень здоровья работников	- положительная динамика	1
8.Эффективность работы по энергосбережению	- потребление электроэнергии в соответствии с нормами; - потребление электроэнергии ниже нормы	1 2
9.Обеспечение эстетического оформления интерьера учреждения	- озеленение, - оформление холлов; - обеспечение своевременного ремонта мебели и т.д.	1 1 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1. Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие нарушений действующего законодательства	2
	Отсутствие замечаний администрации	2
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	2

2.Качественное ведение документации, своевременность и оперативность предоставления документов	Отсутствие фактов просрочки представления документов и отчетов	3
3.Работа посетителями, сотрудниками ОУ	Отсутствие конфликтных ситуаций	2
4.Исполнительская дисциплина и организации труда	- Оперативное выполнение срочных и важных поручений, - эффективное планирование рабочего времени	2 2

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

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

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

Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1.Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Соблюдение технологий в приготовлении блюд	2
	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	2
	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи	2
	Отсутствие травматизма учащихся и воспитанников	2
2.Взаимодействие с получателями	Отсутствие конфликтных ситуаций и нареканий со стороны сотрудников, руководства и получателей услуг	4

услуг, сотрудниками		
3.Соблюдение санитарных норм и правил, техники безопасности и т.п.	- Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих структур, -Отсутствие краж и хищений	5
4.Использование современных технологий	наличие	2
		1