

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
_____ Чернецова М.Е.

Принято на собрании трудового
коллектива МБОУ «СОШ № 41»
02.06.2017 г. Протокол № 15

Председатель собрания
трудоого коллектива
_____ Чернецова М.Е.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 41»
_____ Ковригин Д.Ю.

приказ от «06» июня 2017 г. № 95/8



Положение

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ,
КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Г. ВЛАДИМИРА
«СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №41»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ЦЕНТРА ПО ВНЕДРЕНИЮ
ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА Е.И. ПИЧУГИНА
В НОВОЙ РЕДАКЦИИ.
(ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение введено в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развития творческой инициативы, повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Постановления главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (с изменениями и дополнениями);
- Устава МБОУ «СОШ№41».

1.3. Положение разрабатывается администрацией МБОУ «СОШ№41» и профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором.

1.4. Выплаты делятся на виды:

- компенсационного характера;
- стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.5. Размеры выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Индивидуальные выплаты сотрудникам зависят от личного вклада каждого и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Выплаты сотрудникам производятся на основании приказа директора МБОУ «СОШ№41» и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Премирование за качественное исполнение трудовых обязанностей и установление выплат производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда, на основании критериев оценки деятельности работников МБОУ «СОШ №41» (*Приложение 3 к Положению*) в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам школы и утверждаются приказом директора:

- по представлению заместителя директора по УВР, ВР, АХР (заведующего хозяйственным отделом), руководителя структурного подразделения,
- по решению профсоюзного комитета,
- по предложениям директора.

1.8. Выплаты устанавливаются на определенный срок.

1.9. Выплаты директору МБОУ «СОШ №41» определяются приказом начальника управления образования в соответствии с действующим Положением «Об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплатах руководителям муниципальных образовательных учреждений»

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании.

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением по локальным нормативным

актам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников(профсоюзного комитета).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом педагогической нагрузки.

2.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.4. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с **Перечнем (приложение 1 к Положению)**, предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада);

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда в соответствии с протоколом заседания комиссии по аттестации рабочих мест.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

2.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в размере 35% .

2.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им меж разрядную разницу.

2.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы и в связи с профессиональными и иными праздниками;
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе. Перечень категорий работников, которым устанавливается данная стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется постановлением главы города.

3.3. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения отрасли образования выплаты стимулирующего характера, с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются учредителем самостоятельно.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «За заслуги в развитии в физической культуры и спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

г) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%

д) работникам, имеющим почетное звание «Отличник народного просвещения» или «Почетный работник общего образования» - 10 % ;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию, а также как по основной должности, так и по совмещаемой с учетом педагогической нагрузки.

Работникам, имеющим два почетных звания, выплаты производятся по одному основанию.

3.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%.

б) выплату учителям, чей должностной оклад рассчитывается с учетом повышающих коэффициентов уровня образования и стажа работы, за стаж непрерывной педагогической работы из расчета:

- стаж педагогической работы от 15 до 20 лет – 5% от должностного оклада

- стаж педагогической работы от 20 до 25 лет- 10% от должностного оклада

- стаж педагогической работы свыше 25 лет – 15% от должностного оклада

3.7. Премирование работников

3.7.1 Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №41» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии),

которые устанавливаются дифференцированно 1 раз в квартал (на 01 число месяца по результатам предыдущего квартала).

3.7.2 Выплаты устанавливаются на **основании критериев оценки деятельности работников** (Приложение 3 к Положению) в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам и утверждаются приказом директора (см. пункт 1.7 настоящего Положения).

3.7.3 Состав комиссии утверждается приказом директора школы. В комиссию входят представители администрации и профсоюзного комитета.

3.7.4 Комиссия имеет право изменить размер выплат до истечения назначенного периода в следующих случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания
- нарушении работником устава школы
- нарушении работником должностной инструкции
- нарушении работником правил внутреннего трудового распорядка
- нарушении приказов и распоряжений директора школы
- При внесении изменений и дополнений в действующее Положение

3.7.5 Премияльные выплаты работникам МБОУ «СОШ№6» устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

3.7.6 Разовое премирование работников может производиться в размере до одного должностного оклада в связи с:

- в связи с юбилеем -50, 55, 60,70, 75 лет (письмо Комитета по государственным наградам при президенте РФ от 29.12.1993г А – 24-16)
- выходом на заслуженный отдых по старости
- праздничными датами
- по приказу директора за качественное выполнение отдельных мероприятий.

3.7.7 Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Приказом руководителя ОУ работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь может оказываться в связи с:

- похоронами близкого родственника (супруг, дети, родители) - _до 50_% должностного оклада;
- трудным материальным положением _до 100_% должностного оклада;
- рождением ребенка _до 100_% должностного оклада
- крупные материальные потери имущества в результате несчастного случая(пожар, наводнение, ураган и т.п.)- до 150% от должностного оклада
- при длительном лечении- до 50% от должностного оклада

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты до 12 процентов:

1. Работа у горячих плит.
2. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
3. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
4. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
5. Работа за дисплеями ЭВМ.
6. Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
7. Работа на деревообрабатывающих станках.
8. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).

Приложение 2
к Положению « Об оплате труда»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ
И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
1.1 Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса, групп: - 13 и более человек; - до 13 человек.	33 23
1.2. Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса: - 13 и более человек; - до 13 человек.	10 5
1.3. Выплаты преподавателям, учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса, групп <*>: - 13 и более человек; - до 13 человек.	20 10
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
2.1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, стрелковыми тирами:	До 15
2.2.1 Выплаты за заведование учебно-опытными участками - площадью менее 0,5 га - площадью более 0,5 га	До 15 До 25
2.3. Выплаты за заведование мастерскими<*>: - одной учебной мастерской образовательного учреждения; - одной комбинированной мастерской (кабинетом труда) образовательного учреждения	До 20 До 35

2.4. Выплаты за заведование структурными подразделениями образовательного учреждения.	До 25
2.5. Выплаты за осуществление руководства методическими объединениями	До 15
2.6. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников.	До 20
2.7. Выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, учителям 1-11-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <***>	от 5 до 20
2.8. Иные выплаты :	
2.8.1 за проверку письменных работ	
• по иностранному языку с учетом количества учащихся в группе:	
- до 13 человек в группе	5
- свыше 13 человек в группе	10
• по черчению	5
• физике, химии, биологии, географии, истории, обществознанию	5
2.8.2 за ведение инновационной деятельности в образовательном процессе	10 - 35
2.8.3 работникам школы за напряженность и интенсивность труда:	3-30
-за выполнение больших объемов работ в кратчайшее время и с хорошими результатами;	
-за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;	
- за участие в течение соответствующего рабочего периода и выполнении особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;	
- за повышенную трудоемкость рабочего процесса;	
- за выполнение отдельных поручений и (или) дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности<****>	
2.8.4. см приложение 2 к положению.	

*> Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по другим предметам устанавливаются образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течение учебного года не производится.

<***> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

<****> за организацию работы по охране прав детства, за оформление больничных листов и ведение документации по профилактическим медосмотрам, за ведение документации по педсовету, совещаний учителей и аттестационной комиссии школы, за организацию работы по охране труда и технике безопасности, за выполнение

обязанностей председателя профкома, за ведение отчетности по питанию школьников, за ведение отчетности в пенсионном фонде и составление документов при оформлении пенсии работникам школы, за организацию летних оздоровительных лагерей, трудовых объединений на базе школы, города в каникулярное время, за поддержание в функциональном состоянии и оборудовании спортплощадки, за осуществление дистанционного обучения учащихся по программам образовательных предметов, за создание школьного музея или «Виртуального музея школы» и другое.

Приложение 3 к Положению

**Критерии оценки деятельности работников МБОУ «СОШ №41»
для установления стимулирующих выплат по результатам труда.**

Педагогические работники.

1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников для установления выплат стимулирующего характера

<i>№</i>	<i>Основания</i>	<i>Максим. кол-во баллов</i>
1.	Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА	5
2.	Качество знаний обучающихся по итогам мониторинга (школьного, муниципального)	5
3.	Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе.	10
4.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков, элективных курсов	10
5.	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	5
6.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	7
7.	Повышение квалификации за отчетный период	5
8.	Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе	7
9.	Организация внеурочных мероприятий, в т.ч. социальных проектов	7
10.	Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, в работе ГМО, ШМО, секций, педсоветов; проведение открытых уроков, мастер-классов	20
11.	Позитивные результаты работы в качестве классного руководителя	27
12.	Образцовое содержание учебного кабинета	7
13.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение школьной документации и пр.)	5
14.	Позитивные результаты деятельности летних оздоровительных лагерей, трудовых отрядов, учебно-опытного участка и др.	5
15.	Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА и ЕГЭ, в жюри конкурсов и олимпиад	5
16.	Дежурство учителей по школе без замечаний.	3
17.	Официально зафиксированные достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах.	3
18	Отчеты по результатам месячников (ПДД, Дети и безопасности, Подросток, ППБ и других)	3
19	Отсутствие жалоб родителей, обращений к администрации школы, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1
20	Участие педагога в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Сердце отдаю детям», Лучший класс года»	10-15
	Максимальное количество баллов	155

1.1.. Содержание критериев основания для начисления стимулирующих выплат и премирования педагогических работников и методика их оценки

Критерий и его показатели	баллы	Подтверждающие документы	периодичность
1	2	3	4
1. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА (доля выпускников, показавших результаты на уровне или выше городских результатов):		Результаты аттестации (ЕГЭ и ГИА)	1 раз в год (сентябрь)
1.1. 60% и более от числа участвующих	5		
1.2. 40-59% от числа участвующих	4		
1.3. 20-39% от числа участвующих	2		
2. Качество знаний обучающихся по итогам муниципального мониторинга		Результаты аттестации (отчет учителя, справка зам. директора по УВР)	По плану ГИМЦ
2.1. 60% и более от числа участвующих	5		
2.2. 40-59% от числа участвующих	4		
2.3. 20-39% от числа участвующих	3		
2.4. ниже 20%	2		
3. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе (в соответствии с планом ГММ):		Дипломы, грамоты победителей и призёров (КОПИИ)	По результату.
3.1. всероссийский уровень	10		
3.2. региональный уровень	8		
3.3. муниципальный уровень	6		
3.4. школьный уровень	2		
4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов:		Программы курсов, утвержденные городским методическим объединением. Результаты экспериментальной деятельности	По факту утверждения и результату
4.1. разработка авторских образовательных программ, имеющих рецензию ВИПКРО.	5		
4.2. разработка программ факультативов, элективных курсов	3		
4.3. участие в инновационной работе (на уровне школы, города, региона)	1-3		
5. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе:		Аналитическая справка заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе. Анкетирование родителей и учащихся. Данные о результативности применяемых технологий (динамика повышения мотивации учащихся, учебных достижений, способов работы)	По результатам ВШК
5.1. проведение уроков на высоком уровне качества для школы, города, региона	3-5		
5.2. использование ИКТ в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	3		
5.3. использование проектных, исследовательских и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	2		
5.4. результативность использования современных образовательных технологий	2		

6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий:		Результаты анкетирования учащихся. Аналитическая справка заместителя директора по учебно-воспитательной работе	По результатам ВШК и анкетирования
6.1. благоприятный психологический климат на уроке	2		
6.2. организация физкультминуток	1		
6.3. отсутствие несчастных случаев и травматизма с учащимися в урочное и внеурочное время	2		
7. Результаты успеваемости по итогам четверти		Итоги четверти	1 раз в четверть
7.1. отсутствие неуспевающих учащихся	3		
7.2. качество успеваемости: более 30- 50%	1		
Более 50%	2		
8. Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе (в соответствии с планом ГММ):		Соответствующие свидетельства, документы о награждении победителей и призёров	По результатам
8.1. на региональном уровне	7		
8.2. на муниципальном уровне	5		
8.3. на школьном уровне	2		
9. Организация внеурочных мероприятий, в том числе социальных проектов:		Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся, сценарии и другие материалы). Справка зам. директора	По результатам и итогам месячников
9.1. разработка и осуществление социальных проектов	2		
9.2. проведение предметных недель, экскурсий по предмету во внеурочное время	2		
9.3. Отчеты по результатам месячников (ПДД, Дети и безопасности, Подросток, ППБ и других)	3		
10. Выступление на научно-практических конференциях, педчтениях, ГМО, ШМО, педсоветах:		Аналитическая справка заместителя директора по учебно-воспитательной работе, программы или материалы семинаров, конференций, совещаний	На основании благодарственного письма или справки-подтверждения
10.1. на международном и всероссийском уровне	20		
10.2. на региональном уровне	15		
10.3. на муниципальном уровне	10		
10.4. на школьном уровне	5		
11. Позитивные результаты работы в качестве классного руководителя			
11.1. наличие плана воспитательной работы класса и результаты его выполнения	1	Воспитательная программа	(1 октября, 1 февраля)
11.2. отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю)	1		Ноябрь, апрель
11.3. развитие самоуправления в классе (результаты посещения и участия заседаний актива в школе)	1	Аналитическая справка заместителя директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, зафиксированные факты участия в соответствующих мероприятиях, грамоты, дипломы.	1 раз в четверть
11.4. результаты участия классов в жизни школы, города, области (победители, призёры в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях)	1,3,5		Дипломы, грамоты (копии)
11.5. подготовка и проведение открытых внеклассных и школьных мероприятий	2		По факту
11.6. качество успеваемости учащихся класса (30-50%-16, более 50% - 26)	1-2		По итогам четверти
11.7. отсутствие или снижение количества пропусков уроков учащихся без уважительной причины	2		По итогам четверти
11.8. сохранение контингента учащихся (перевод в другие школы или класс из-за проблемных	1		По итогам полугодия

ситуаций)			
11.9. наличие школьной формы у учащихся (90-100%)	1		1 раз в месяц
11.10. показатели по питанию учащихся в классе (5-11 кл.):			1 раз в месяц
70-100%	5		
50-70%	3		
Менее 50%	1		
11.11. организации дежурства учащихся 6-11 кл. по школе (рейтинг)	1-3	Отчет заместителей директора по ВР по организации дежурства	По итогам четверти
11.12. показатели по набору учащихся в школьный оздоровительный лагерь (более 30%)	3	Отчет начальника лагеря	По результатам оздоровительного отдыха
12. Образцовое содержание учебного кабинета:		Результаты смотра кабинетов	3 раза в год (ноябрь, март, июнь)
12.1. постоянное обновление стендов, материалов по предмету	3		
12.2. эстетическое оформление, методическое и техническое содержание кабинета	2		
12.3. соблюдение правил ТБ, ОТ и ППБ и наличие инструкций в кабинете	2		
13. Высокий уровень исполнительской дисциплины:		Аналитические справки заместителей директора школы по плану ВШК	По результатам ВШК
13.1. ведение школьной документации без замечаний	1-2		
13.2. сдача информации и отчетов в установленные сроки	1-2		
14. Официально зафиксированные достижения деятельности летнего оздоровительного лагеря, учебно-опытного участка (начальник и зам. нач. лагеря, руководитель УОУ)	5	Аналитические справки заместителей директора школы	1 раз в год
15. Участие педагогов в экспертных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА, в жюри конкурсов и олимпиад:		Приказы разного уровня.	По факту
15.1. на региональном уровне	5		
15.2. на муниципальном уровне	4		
15.3. на школьном уровне	3		
16. Дежурство учителей по школе без замечаний.	3	Справки заместителей директора школы по результатам ВШК.	3 раза в год по результатам ВШК
17. Официально зафиксированные достижения учащихся и педагогов в дистанционных олимпиадах, конкурсах.	1-3	Дипломы, грамоты победителей и призёров	По результатам.
18. Отсутствие жалоб родителей, обращений к администрации школы, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	Информация директора или заместителей.	ежемесячно
19. Участие педагога в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Лучший класс года»	10-15	Победы и участие в конкурсах (дипломы, грамоты, благодарности)	По результатам

Шкала установления стимулирующих выплат для педагогических работников
Максимальное количество баллов – 155.

Выплаты:

- 80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от должностного оклада педагогического работника
- 50 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада педагогического работника
- 20 – 49% баллов - устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада педагогического работника

2. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе для установления выплат стимулирующего характера

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по учебно-воспитательной работе являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- эффективность управленческой деятельности
- управление учебным процессом и результативность учебной деятельности
- результативность внеурочной деятельности
- качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся
- профессиональные достижения педагогов
- позитивная динамика инновационной деятельности педагогов
- признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя
- функционирование системы государственно-общественного управления
- информационная открытость
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов
- соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией
- этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.

Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№	Критерий	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность оценивания
I	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	100% подтвердивших или повысивших заявленную категорию в установленные сроки - 5	справка зам. директора	1 раз в полугодие
		Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом	снизилось - 0 на том же уровне - 1 повысилось - 2		1 раз в полугодие
		Выполнение плана внутришкольного контроля	менее, чем на 70 % - 0 70 – 90 %- - 1 90- 100% - 2	справки зам. директора	1 раз в полугодие
		Наличие у заместителя системы учета достижений учащихся (база «Одаренные дети»)	Имеется и пополняется -2	По результату	1 раз в полугодие
		Привлечение внебюджетных средств для улучшения материальной базы ОУ, реализации различных направлений учебной деятельности,	2 балла за каждый факт	По результату	1 раз в полугодие

		развитие платных образовательных услуг (увеличение количества учащихся на ПДОУ)				
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие обращений граждан в вышестоящие организации	3	Отсутствие обращений	1 раз в квартал	
2	Управление учебным процессом и результативность учебной деятельности	Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ (доля выпускников, показавших результаты выше городских (областных) показателей):	60% и более от числа участвующих - 5 40-59% от числа участвующих - 4 20-39% от числа участвующих - 2		1 раз в год	
		Общая успеваемость по школе	100% - 5 95-99% - 3 90-94% - 1		По итогам четверти	
		Высокий уровень организации и проведения текущего и промежуточного контроля (тестовых срезов) в соответствии с планом ОУ.	Менее 70 % -0 70 % - 99% - 1 100% - 3			1 раз в полугодие
		Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в очных олимпиадах муниципального, регионального, Всероссийского уровней в сравнении с прошлым периодом	ниже -0 на том же уровне ± 5% -1 выше -2	По результатам олимпиады		1 раз в год
		Количество учащихся, занявших призовые места на очных предметных олимпиадах различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году):	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 3	По результатам олимпиады		1 раз в год
		Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях разного уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году):	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 2	По результатам		1 раз в полугодие
		Количество учащихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году):	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 2	Копии грамот, сертификатов, дипломов		1 раз в полугодие
		Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ, в сравнении с предыдущим периодом:	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 2	на основании справки ВШК		1 раз в полугодие

3	Результативность внеурочной деятельности	Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, смотрах (достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются). Очные: - международный и всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень - уровень ОУ. Заочные: - международный и всероссийский уровень.	8 6 4 1 3	Копии дипломов, грамот	По результату
4	Качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие или снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин) по сравнению с прошлым периодом	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 2	По итогам отчетов	По итогам четверти
		Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета смены места жительства)	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 2		1 раз в полугодие
5		Победа педагогов в профессиональных конкурсах при участии заместителя в подготовке педагогов (достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю, достижения разных педагогов суммируются).	Очные: региональный уровень - 10 муниципальный уровень - 6 Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): международный, всероссийский и региональный уровень - 5	Копии дипломов, грамот, сертификатов.	1 раз в полугодие
	Профессиональные достижения педагогов	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений, педагогических советов, открытых уроков (мастер-класс) и других мероприятий по направлениям деятельности при участии заместителя в подготовке педагогов	региональный уровень - 5 муниципальный уровень - 3 уровень ОУ - 1	Копии благодарственных писем, на основании справки заместителя,	1 раз в полугодие.
		Доля сотрудников, формирующих своё портфолио, в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом	ниже - 0 на том же уровне ± 5% - 1 выше - 2	по итогам конкурса	1 раз в год.
		Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной	2		1 раз в год

		деятельности учащихся			
		Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов урока, в сравнении с прошлым периодом	ниже - 0 на том же уровне $\pm 5\%$ - 1 выше - 2	на основании справки заместителя,	1 раз в полугодие.
		Количество сотрудников, использующих дистанционное обучение для организации работы с учащимися индивидуального обучения, в сравнении с прошлым периодом	ниже - 0 на том же уровне $\pm 5\%$ - 1 выше - 2	на основании справки заместителя,	1 раз в полугодие.
		Доля сотрудников, использующих ИКТ (электронный дневник и журнал) для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом	ниже - 0 на том же уровне $\pm 5\%$ - 1 выше - 2	на основании справки заместителя,	1 раз в полугодие.
6	Позитивная динамика инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников: - авторская программа, прошедшая экспертизу в ВИПКРО - адаптация согласованной программы для условий школы - адаптированная программа	5 4 2		1 раз в год
		Развитие методической деятельности педагогов: разработка и реализация инновационных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем (баллы суммируются при наличии нескольких экспериментов): - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	5 4 3		1 раз в год
		Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем.	5	Копии авторских публикаций	1 раз в полугодие
7	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.): Очные: - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень ОУ Заочные: всероссийский, международный	5 3 1	Копии подтверждающих документов.	1 раз в полугодие

		уровень (При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются)	3		
		Наличие авторских публикаций, в том числе в периодической печати: - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; - уровень ОУ (школьный сайт)	4 3 2 1 Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.	Копии публикаций	1 раз в полугодие
		Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода.	за каждое пособие - по 2б		1 раз в полугодие
8	Функционирование системы государственного управления	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Совет школы, методический, педагогический, наблюдательный советы)	5 баллов за каждый	По результату деятельности	1 раз в год
9	Информационная открытость	Работа сайта ОУ в актуальном режиме в соответствии с нормативной базой	10	по результатам проверок	1 раз в полугодие
		Количество педагогов, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	За каждого нового педагога - 2	по результатам проверок	1 раз в полугодие
		Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов о деятельности ОУ)	за каждый материал - 5	Копия публикаций	1 раз в полугодие
10	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Привлечение и сохранение молодых специалистов в учреждение, наличие программы по становлению молодых специалистов. Эффективная организация работы с молодыми специалистами.	3	Кадровый отчет на начало учебного года.	1 раз в полугодие
11	Соответствие деятельности ОУ	Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов.	10	По результатам проверки	1 раз в полугодие
	требованиям законодательства в сфере образования	Высокое качество подготовки документов к проверке надзорными органами, отчетов разного уровня.	5	по результатам проверки	1 раз в четверть
12	Исполнительская дисциплина	Полнота, своевременность и правильность заполнения и предоставления отчетной		По результату	1 раз в полугодие

	и качество работы с документацией	документации директору, в управление образования и т.д. - на региональном или федеральном уровне – на муниципальном уровне, – на уровне ОУ	3 2 1		
		Соблюдение ФЗ-152 «О защите персональных данных работника» (неразглашение, конфиденциальность информации и сохранение персональных данных всех участников образовательного процесса).	2		1 раз в полугодие
13	Этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллектив, поведение, внешний вид заместителя, их соответствие этическим нормам руководителя.	2	Отсутствие обращений членов коллектива в вышестоящие организации	1 раз в полугодие

Шкала установления стимулирующих выплат для заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Максимальное количество баллов – 145.

Выплаты:

- 80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 50 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 20 – 49% баллов - устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

3. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе для установления выплат стимулирующего характера

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по воспитательной работе являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- эффективность управленческой деятельности;
- качество управления воспитательным процессом;
- результативность воспитательной деятельности;
- профессиональные достижения педагогов;
- позитивная динамика инновационной деятельности;
- признание высоких профессиональных достижений заместителя директора по ВР;
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией;
- сохранение здоровья учащихся.
- соблюдение ФЗ-152 «О защите персональных данных работника»
- соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов
- реализация программ дополнительного образования на базе ОУ
- этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.

Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№	Критерий	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность оценивания
1	Эффектив-	Выполнение плана	менее, чем на 70 % -0	справки зам.	По итогам

	ность управлен- ческой деятельности	внутришкольного контроля, плана воспитательной работы ОУ	не менее, чем на 70 %- 1 на 100% - 3	директора	четверти
		Привлечение внебюджетных средств для улучшения материальной базы ОУ, реализации различных направлений воспитательной деятельности	2 балла за каждый факт	Отчет зам. директора	По итогам четверти
		Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов о деятельности ОУ)	До 3баллов	Наличие публикаций	1 раз в полугодие
		Работа сайта ОУ в актуальном режиме в соответствии с нормативной базой	3 балла	по результатам проверок	1 раз в полугодие,
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие обращений граждан в вышестоящие организации	3 балла	Информация директора	1 раз в полугодие
		Наличие у заместителя системы учета достижений учащихся (база «Одаренные дети»)	Имеется и пополняется -2	По результату	1 раз в полугодие
2	Управление воспитатель- ным процессом	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы: - проведение общешкольных мероприятий - участие и победы в городских, областных смотрах, конкурсах, соревнованиях	1б за каждое мероприятие 3-5 б	По результатам конкурсов, фестивалей, соревнований Копии грамот, сертификатов, дипломов,	1 раз в полугодие
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде (при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения): - количество учащихся, состоящих на учете в КДН - количество учащихся, состоящих на внутришкольном учете - работа с неблагополучными семьями - работа по профилактике правонарушений	1 б 1 б 1 б 1 б	На основании сверок с КДН	1 раз в полугодие

3	Результативность воспитательной деятельности	<p>Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (участие в подготовке учащихся)</p> <p>Очные: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень – уровень ОУ.</p> <p>Заочные: – международный и всероссийский уровень.</p>	<p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>До 8 баллов</p> <p>До 7 баллов До 6 баллов 1 балл</p> <p>До 5 баллов</p>	Копии дипломов, грамот	По результату
4	Профессиональные достижения педагогов	<p>Победа педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов)</p> <p>Очные: – региональный уровень; – муниципальный уровень; – уровень ОУ;</p> <p>Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): международный, всероссийский и региональный уровень</p>	<p>Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю.</p> <p>Достижения разных педагогов суммируются. 10 баллов 6 баллов 3 балла</p> <p>3 балла</p>	Копии сертификатов дипломов, грамот	1 раз в полугодие
		<p>Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений, педагогических советов и других мероприятий по направлениям деятельности.</p>	<p>5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p>		1 раз в квартал
5	Позитивная динамика инновационной деятельности педагогов	<p>- Разработка инновационных воспитательных программ и технологий</p> <p>- обобщение и распространение передового педагогического опыта в воспитательном процессе</p> <p>Развитие методической деятельности педагогов: разработка и реализация инновационных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем (баллы суммируются при наличии нескольких экспериментов).</p>	<p>5 баллов - авторская программа, прошедшая экспертизу в ВИПКРО;</p> <p>4 балла - адаптация согласованной программы для условий школы.</p> <p>2 балла – адаптированная программа</p> <p>5 баллов – участие в федеральном эксперименте;</p> <p>4 балла - участие в региональном эксперименте;</p> <p>3 балла – участие в муниципальном эксперименте</p>		1 раз в год

6	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.). При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются	Очные: 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ Заочные: 3 балла – всероссийский, международный уровень	Копии подтверждающих документов.	1 раз в квартал
		Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем.	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (школьный сайт) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.	Копии публикаций	1 раз в полугодие
		Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода.	По 2б за каждое пособие.		1 раз в полугодие
7	Исполнительская дисциплина и качество работы с документацией	Высокое качество подготовки документов к проверке надзорными органами, отчетов разного уровня.	5 баллов	по результатам проверки	1 раз в четверть
		Полнота, своевременность и правильность заполнения и предоставления отчетной документации директору, в управление образования и т.д.	1 б – на уровне ОУ 2б – на муниципальном уровне, 4б – на региональном или федеральном уровне	По результату,	1 раз в полугодие.
8	Сохранение здоровья учащихся	Охват обучающихся спортивными секциями.	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%	Мониторинг	1 раз в полугодие.
		Организация питания за счет родителей.	Менее 30 % - 0 баллов 30-50 % - 0,5 балла 50-70 % - 1 балл 70-85 % - 2 балла Более 85% - 3 балла	Мониторинг	1 раз в полугодие.
		Количество обучающихся, посещающих школьный оздоровительный лагерь	Менее 30 % - 0 баллов 30-40 % - 1 балл 40-50 % - 2 балла Более 50 % - 3 балла	мониторинг	1 раз в год
		Организация и проведение спортивных мероприятий: на уровне ОУ городских региональных	1 балл 3 балла 5 баллов	Приказы	1 раз в квартал
		Выполнение правил по охране труда, правил безопасности при проведении воспитательных	3 балла	Проверка журналов по ТБ классных	1 раз в полугодие

		мероприятий. Организация работы по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий		руководителем	
9	Соблюдение ФЗ-152 «О защите персональных данных работника»	Неразглашение, конфиденциальность информации и сохранение персональных данных всех участников образовательного процесса.	2 балла		1 раз в полугодие
10	Функционирование системы государственного управления	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Совет школы, педагогический, наблюдательный советы, совет родителей, совет обучающихся)	5 баллов за каждый совет	По результату деятельности	1 раз в год
11	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	До 10 баллов		1 раз в полугодие
12	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Привлечение молодых специалистов в учреждение, наличие программы по становлению молодых специалистов	5 баллов		1 раз в полугодие
13	Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ	Привлечение специалистов дополнительного образования в ОУ	5 баллов		1 раз в полугодие
		Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ, в сравнении с предыдущим периодом:	ниже -0б на том же уровне $\pm 5\%$ -1б выше -3б	на основании справки ВШК	1 раз в полугодие
14	Этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, поведение, внешний вид заместителя, их соответствие этическим нормам руководителя.	2	Отсутствие обращений членов коллектива в вышестоящие организации.	1 раз в полугодие

Шкала установления доплат для заместителя директора по воспитательной работе
Общее количество баллов – 131.

Выплаты:

- 80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 50 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 20 – 49% баллов - устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

4. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХР для установления выплат стимулирующего характера

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы	3,0	
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	3,0	
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	3,0	
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	5,0	
1.5. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:		
• уменьшилось	2,0	
• предписания отсутствуют	4,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	18,0	
Критерий 2. Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении		
2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	4,0	
2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	3,0	
2.3. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:		
-наличие действующей АПС	1,0	
-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1,0	
-наличие «тревожной кнопки»	1,0	
-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	3,0	
2.4. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	3,0	
2.5. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении по нормативам	4,0	
2.6. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	3,0	
2.7. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом:		
• уменьшилось	2,0	
• предписания отсутствуют	4,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	27,0	
Критерий 3. Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности		
3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	3,0	
3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному	4,0	

ремонт		
3.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5,0	
3.4. Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	3,0	
3.5. Сохранность материальных ценностей	3,0	
3.6. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	3,0	
3.7. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	4,0	
3.8. Наличие приборов учета теплоэнергоснабжения и обеспечение их бесперебойной работы	3,0	
3.9. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжения	3,0	
3.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	33,0	
Критерий 4. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника		
4.1. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	2,0	
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	80,0	

Шкала установления доплат для заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

Общее количество баллов – 80.

Выплаты:

- 80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 50 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 15% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 20 – 49% баллов - устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности для установления выплат стимулирующего характера

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по учебно-воспитательной работе являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- позитивные результаты работы с учащимися
- эффективность управленческой деятельности
- информационная открытость
- позитивные результаты по организации работы штаба по ГО и ЧС
- удовлетворительность участников образовательного процесса результатами работы
- соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией
- этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.

Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№	Критерий	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность оценивания
1	Позитивные результаты работы с учащимися	1.1. Наличие призовых мест на конкурсах и соревнованиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • муниципального уровня <ul style="list-style-type: none"> - 1 место - 2 место - 3 место • регионального уровня <ul style="list-style-type: none"> - 1 место - 2 место - 3 место 	3 2 1 3 2 1	Копии дипломов, грамот и т.д.	По результату
		1.2. Количество тематических лекториев для родителей и педагогов школы, организованных зам. директором по безопасности (в том числе с приглашением специалистов), в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 3	Отчет зам. директора по безопасности	1 раз в полугодие
		1.3. Количество общешкольных спортивно-оздоровительных мероприятий, проведенных с учащимися и работниками школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 3	Отчет зам. директора по безопасности	1 раз в полугодие
		1.4. Количество учащихся, состоящих на учете в КДН и ПДН: - на прежнем уровне - уменьшилось	1 2	Справка из КДН	1 раз в полугодие
		1.5. высокое качество организации и проведения месячников по безопасности движения, пожарной безопасности, обеспечению гражданской защиты и т.д.	До 5	Приказ управления образования	По результату
		1.6. Увеличение количества демонстрационных стендов, рекламных буклетов по противопожарной пропаганде и антитеррористическому режиму	До 3	Отчет зам. директора по безопасности	1 раз в полугодие
		1.7. Контроль выполнения требования охраны труда, ведение документации, прохождение обучения сотрудниками ОУ	до 3	Отчет зам. директора по безопасности	1 раз в полугодие
		1.8. Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	2	Отчет зам. директора по безопасности, журнал инструктажей	1 раз в полугодие
		1.9. Отсутствие травматизма среди учащихся во время проведения учебных занятий, внеурочной деятельности учителя	2	Отчет зам. директора по безопасности	1 раз в полугодие
2	Эффективность управле	2.1. Выполнение плана внутришкольного контроля менее, чем на 70 %	0	справки зам. директора	1 раз в полугодие

	нческой деятельности	70 – 90 %- 90- 100%	1 2		
		2.2. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1		
		Своевременность и высокий уровень подготовки ОУ к новому учебному году	1	Акт готовности	1 раз в год
		Организация пропускного режима и качественная работа охранной службы	3	Информация директора	1 раз в полугодие
3	Информационная открытость	3.1. Предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта (еженедельно, ежемесячно, ежеквартально)	1-3	Справка зам. директора по информатизации	1 раз в полугодие
		3.2. Участие в подготовке публичного доклада	До 4	Информация директора	1 раз в год
		3.3. Наличие публикаций в газетах и журналах, на Интернет-сайтах, выступления на телевидении	2	Сертификат, копии публикаций	По результату
4	Позитивные результаты по организации работы штаба по ГО и ЧС	4.1. Качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций учащихся и работников школы 1 раз в четверть	3	Приказ о результатах мероприятия	По результату
		4.2. Количество занятий по ГО и ЧС, проведенных с работниками учреждения, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1 2	Отчет зам директора по безопасности	1 раз в полугодие
		4.3. Эффективное руководство штабом по ГО и ЧС (отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций)	3	Отчет зам директора по безопасности	1 раз в полугодие
		4.4. Эффективная организация работы по антитеррористической пропаганде	2	Отчет зам директора по безопасности	1 раз в полугодие
		4.5. Своевременная постановка граждан на воинский учет.	2	Отчет зам директора по безопасности	1 раз в полугодие
5	Удовлетворительность участия школьников образовательного процесса результатами работы	5.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы зам. директора по безопасности	2	Информация директора	1 раз в полугодие
		5.2. Доля родителей (%), удовлетворённых качеством обеспечения безопасности школы	1	Тестирование и психологический мониторинг	
6	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	6.1. Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов.	10	По результатам проверки	1 раз в полугодие
		6.2. Высокое качество подготовки документов к проверке надзорными органами, отчетов разного уровня.	5	по результатам проверки	1 раз в четверть
7	Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка			1 раз в полугодие

	ина и качество работы с документацией	Отсутствие замечаний Соблюдение правил внутреннего распорядка	2 1		
		7.2. Полнота, своевременность и правильность заполнения и предоставления отчетной документации директору, в управление образования и т.д. - на региональном уровне - на муниципальном уровне, - на уровне ОУ	3 2 1	По результату	1 раз в полугодие
		7.3. Соблюдение ФЗ-152 «О защите персональных данных работника» (неразглашение, конфиденциальность информации и сохранение персональных данных всех участников образовательного процесса).	2		1 раз в полугодие
8	Этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса	8.1. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	2	Отсутствие обращений членов коллектива в вышестоящие организации.	1 раз в полугодие
		8.2. Поведение, внешний вид заместителя, их соответствие этическим нормам руководителя.	2	Информация директора	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			85		

Шкала установления стимулирующих выплат для заместителя директора по безопасности

Максимальное количество баллов – 85.

Выплаты:

- 80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 60 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 40 – 59% баллов - устанавливается выплата в размере 30% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- 20 – 39% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- До 20% баллов - устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада заместителя руководителя общеобразовательного учреждения.

6. Показатели эффективности деятельности ведущего библиотекаря для установления выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	баллы	Подтверждающие документы	Периодичность выплаты
1. Позитивные работы с читателями	1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация заместителя директора	1 раз в полугодие
	1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация заместителя директора	1 раз в полугодие

	1.3. Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация заместителя директора	1 раз в полугодие
	1.4. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация заместителя директора	1 раз в полугодие
	1.5. Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: - осталась на прежнем уровне; - увеличилась	2 3	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	15		
2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы	2.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	2	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие
	2.2. Подготовка материалов с применением ИКТ	1	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие
	2.3. Реализация творческих проектов с учащимися	3	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие
	2.4. Оформление книжных выставок: - оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	2 3	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие
	2.5. Оформление виртуальных обзоров, тематических выставок - оформлено столько же обзоров и выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных обзоров, выставок увеличилось	2 3	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие
2.6. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся: <ul style="list-style-type: none"> • количество мероприятий в классах: - осталось на прежнем уровне; - увеличилось • количество общешкольных мероприятий: - осталось на прежнем уровне; - увеличилось; • проведены мероприятия (не менее 1) уровня города 	1 2 2 3 5	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие	
2.7. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями: - библиотеки города; - книготорговые организации; - общественные организации	1 1 1	Отчет библиотекаря	1 раз в полугодие	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	25		

3. Методическая инновационная деятельность	3.1. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	2	Копии дипломов, грамот	По результату
	3.2. Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)	2	Копии дипломов, грамот	По результату
	3.3. Ведущим библиотекарем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня 	1 2 3	Благодарственные письма	По результату
	3.4. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	1	Копии сертификатов	По результату
	3.5. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2	Копии сертификатов	По результату
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	10		
4. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	4.1. Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки: - 75-90%; - 91-100%	2 4	Анкетирование учащихся	1 раз в полугодие
	4.2. Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки: - 75-90%; - 91-100%	2 4	Анкетирование учителей	1 раз в полугодие
	4.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы библиотекаря	2	Информация директора, зам. директора	1 раз в полугодие
	4.4. высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Информация директора, зам. директора	1 раз в полугодие
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	12		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	62		

7. Показатели эффективности деятельности социального педагога для установления выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность
1. Развитие во внеурочном образовательном пространстве ОУ поля выбора различных дополнительных видов и форм	1.1 Использование проектных методов в работе с учащимися	2	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних (КТД), в сравнении с предыдущим периодом	5	Справка КДН	1 раз в полугодие
	1.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете (ВШУ), в сравнении с предыдущим периодом	4	Информация зам дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие

деятельность и учащихся	1.4.Отсутствие или снижение количества неуспевающих учащихся в сравнении с предыдущим периодом	2	Информация зам. дир. по УВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.5.Сохранение контингента	2	Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.6. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: - ниже - нулевое	3 5	Справка КДН	1 раз в полугодие
	1.7. Доля учащихся группы риска, посещающих кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ, от общего количества учащихся группы риска, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.8. Количество мероприятий по формированию ЗОЖ, по социальной защите несовершеннолетних, проведенных в школе, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.9. Количество мероприятий по профилактике правонарушений, проведенных в школе, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.10. Доля учащихся ОУ, принимающих участие в мероприятиях по формированию ЗОЖ, социальной защите, профилактике правонарушений проводимых в ОУ, от общего количества учащихся школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
1.11. Своевременное содействие по обеспечению пособиями по социальной помощи обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	3,5	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие	
1.12. Количество проведенных социометрических исследований в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 4	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие	
1.13. Участие в организации информационного пространства школы Печатном Электронном	2 5	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие	
1.14.Своевременное и качественное ведение банка данных детей	2	Информация зам. дир. по ВР	1 раз в полугодие	

Максимально возможное количество баллов по критерию 1		50,5		
Критерий 2. Ведение методической и инновационной деятельности	2.1. Участие специалиста в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	2.2. Участие специалиста в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ, в которых включено ОУ, по конкретному направлению	1	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	2.3. Наличие разработанных сценариев, учебно-методических материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	1	Информация зам. дир. по ВР Материалы во внутренней локальной сети	1 раз в полугодие
	2.4. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня 	0,5 1,0 1,5	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.4</i>		3		
	2.5 Подготовка и проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня 	0,5 1,0 1,5	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.5</i>		3		
	2.6. Участие в конкурсе муниципального или регионального уровней	5	Информация зам. дир. по ВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	2.7. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	5	Скриншот страницы, адрес сайта публикации	1 раз в полугодие
	2.8. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2	сертификат	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		21		
Критерий 3. Удовлетворенность участников образовательного процесса результата	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	2	Журнал регистрации	1 раз в полугодие
	3.2. Отсутствие или успешное разрешение конфликтных ситуаций, возникающих между школьниками, между учащимися и учителями и их родителями	1	Информация зам. дир. по ВР, протоколы	1 раз в полугодие
	3.2. Низкий уровень исполнительской	-5	Информация	1 раз в

ми труда специалиста	дисциплины		зам. дир. по ВР	полугодие
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		74,5		

8. Показатели эффективности деятельности инженера по обслуживанию компьютеров для установления выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность
1. Обеспечение высокого качества работы школьной локальной сети	1.1. Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	3	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	1.2. Своевременная модернизация локальной сети	2	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
2. Качество аппаратного обеспечения	2.1. Качество организации работы с провайдерами	2	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	2.2. Качество обслуживания принтеров	3	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	2.3. Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)	4	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
3. Качество программного обеспечения	3.1. Качественная работа операционной системы персональных компьютеров	3	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	3.2. Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	3	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	3.3. Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	3	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	3.4. Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств	2	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	3.5. Своевременная установка и поддержание работ пакета бесплатного программного обеспечения	3	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
4. Позитивные результаты деятельности по техническому оснащению и обслуживанию	4.1. Организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры	2	Отчет инженера	1 раз в полугодие
	4.2. Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	4	Отчет инженера	1 раз в полугодие
5. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров	5.1. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по работе с программным обеспечением	3	Отчет инженера	1 раз в полугодие
	5.2. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по защите информации	2	Отчет инженера	1 раз в полугодие
	5.3. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации	2	Отчет инженера	1 раз в полугодие

	компьютерного оборудования			
	5.4. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1	сертификат	По результату
6. Удовлетворённость участников образовательного процесса результатами труда специалиста	6.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	2	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	6.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Информация зам. директора	1 раз в полугодие
	Максимально возможное количество баллов	46		

9. Показатели эффективности деятельности педагога-психолога для установления выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность
1. Результативность диагностической и коррекционно-развивающей работы	1.1 Сохранение контингента	2	Информация зам. дир. по УВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.2. Успешная работа по адаптации учащихся	3	Справка администрации по результатам контроля	1 раз в год
	1.3. Динамика качества обучения учащихся, охваченных различными видами контроля, по сравнению с предыдущим периодом: Стабильность Положительная динамика	1 2	По результатам текущей успеваемости Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.4. Отсутствие или снижение количества неуспевающих учащихся в сравнении с предыдущим периодом	2	Информация зам. дир. по УВР Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.5. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: - ниже - нулевое	1 2	Справка КДН	1 раз в полугодие
	1.6. Результативность обращений родителей за консультациями к специалисту	1	По журналу регистрации	1 раз в квартал
2. Ведение методической и инновационной	1.7. Участие в организации информационного пространства школы Печатном Электронном (сайт школы)	1 2	Информация зам. дир. по ВР или по ИКТ Отчет за полугодие	1 раз в полугодие
	1.8. Своевременное и качественное ведение банка данных детей	2	Информация зам. дир. по ВР	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		16		
2. Ведение методической и инновационной	2.1. Качественная подготовка и проведение семинаров, различных мероприятий для учителей, родителей и студентов, выступления по профессиональной тематике и т.п.:		Информация зам. дир. по ВР По рез-там отзывов Отчет за полугодие	1 раз в полугодие

деятельности	<ul style="list-style-type: none"> школьного уровня муниципального уровня республиканского уровня 	1 5 10		
	2.2. Участие в конкурсах муниципального или регионального уровней	До 10	Информация зам. дир. по ВР Дипломы, грамоты, приказы	1 раз в полугодие
	2.3. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	2	Скриншот страницы, адрес сайта публикации	1 раз в полугодие
	2.4. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2	сертификат	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		24		
3. Удовлетворенность участником образовательного процесса результатами труда специалиста	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	2	Журнал регистрации	1 раз в полугодие
	3.2. Отсутствие или успешное разрешение конфликтных ситуаций, возникающих между школьниками, между учащимися и учителями и их родителями	1	Информация зам. дир. по ВР, протоколы	1 раз в полугодие
	3.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины и сдача отчетности разного уровня	5	Информация зам. дир. по ВР	1 раз в полугодие
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	8		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		48		

10. Показатели эффективности деятельности секретаря учебной части для установления выплат стимулирующего характера.

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов	обоснование	периодичность
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школа.	0-3	Справка директора, акты проверок. Изучение документации	1 раз в квартал
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-3		1 раз в квартал
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-3		1 раз в квартал
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-2		1 раз в квартал
5.	Ведение архивной документации	0-2		1 раз в квартал
6.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-3		1 раз в квартал
7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-2		1 раз в квартал
8.	Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-2		1 раз в квартал
9.	Регулярное повышение квалификации.	0-2		1 раз в квартал
10	Оформление документов на компьютере.	0-2		1 раз в квартал

	Распечатка необходимой информации на офисной технике			
11.	Работа с электронной почтой	0-2		1 раз в квартал
12.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	0-3		1 раз в квартал
13.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2	Докладные, заявления	1 раз в полугодие
14.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		31		

11. Показатели эффективности деятельности гардеробщика (вахтёра) для установления выплат стимулирующего характера

№ П/П	Показатели	диапазон баллов	обоснование	Периодичность выплаты
1.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	0-2	Акты, справки ЗД АХР	1 раз в полугодие
2.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	0-3		1 раз в полугодие
3.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	0-2		1 раз в полугодие
4.	Участие в общественной жизни школы	0-2		1 раз в полугодие
5.	Участие в ремонте школы	0-4		1 раз в полугодие
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-2		1 раз в полугодие
6.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5	Докладные, заявления	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15		

12. Показатели эффективности деятельности сторожа для установления выплат стимулирующего характера

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов	обоснование	Периодичность выплаты
1.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	0-1	Акты, справки ЗД АХР	1 раз в полугодие
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2		1 раз в полугодие
3.	Участие в текущем ремонте школы	0-5		1 раз в полугодие
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2		1 раз в полугодие
5.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5	Докладные, заявления	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10		1 раз в полугодие

13. Показатели эффективности деятельности дворника для установления выплат стимулирующего характера

№ П.П.	Показатели	диапазон баллов	обоснование	Периодичность
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1	Акты, справки ЗД АХР	1 раз в полугодие
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-3		1 раз в полугодие
3.	Качество содержания обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-1		1 раз в полугодие
4.	Качество проведения генеральных уборок территории	0-3		1 раз в полугодие
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-1		1 раз в полугодие
6.	Соблюдение безопасных условий труда	0-1		1 раз в полугодие
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5	Докладные, заявления	1 раз в полугодие
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10		

14. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера для установления выплат стимулирующего характера.

Основаниями для выплат стимулирующего характера работников бухгалтерии являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- эффективность управленческой деятельности;
- профессиональные достижения работников бухгалтерии;
- признание высоких профессиональных достижений работников бухгалтерии;
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией.

Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№	Критерий	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность оценивания
I	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации работы бухгалтерии, создание условий для освоения работниками бухгалтерии профессиональных навыков освоения программного обеспечения	100% освоения программ работниками бухгалтерии - 10 баллов	Тестирование по освоенным программам	При вводе нового программного обеспечения
		Активизация работы по привлечению внебюджетных средств для улучшения материальной базы ОУ, Увеличению объемов платных образовательных услуг	15 баллов увеличение объема платных услуг на 5% за сравнимый отчетный период	По результату сдачи финансовых отчетов за расчетный период	По срокам сдачи финансовой отчетности(9 мес.год)
		Отсутствие обоснованных обращений сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения	5 баллов	Письменные обращения сотрудников	ежемесячно

		конфликтных ситуаций. Отсутствие обращений сотрудников в вышестоящие организации			
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников по поводу организации работы бухгалтерии	5	Письменные обращения сотрудников	По факту обращения
		Участие в семинарах, совещаний, конференциях всех уровней	10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 1 балла – уровень ОУ.	Копии благодарствен ных писем,	1 раз в полугодие.
2	Признание высоких профессиона льных качеств работников бухгалтерии	Сдача отчетности в установленные сроки, достоверность информации	15 баллов	Подтверждаю щие документы.	ежемесячно
		Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов.	5 баллов	По результатам проверок	Акт проверки
		Высокое качество подготовки документов к проверке надзорными органами, отчетов разного уровня.	5 баллов	По результатам проверки	
3	Исполнитель ская и трудова дисциплина	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б	по результатам проверки	ежемесячно
		Поведение, внешний вид работников бухгалтерии , их соответствие этическим нормам сотрудника учебного заведения.	5 балла	Отсутствие обращений членов коллектива в вышестоящие организации.	1 раз в полугодие
4	Информаци онная открытость	Уверенное владение навыками работы на сайтах, участвующих в размещении и информации финансового характера	5 б – на уровне ОУ 10б – на муниципальном уровне, 15б – на региональном или федеральном уровне		По срокам размещения информации
5	Соблюдение ФЗ-152 «О защите персональны х данных работника»	Неразглашение сведений, касающихся финансовой составляющей работы Неразглашение, конфиденциальность информации и сохранение данных всех публикуемых сведений	5баллов	По результату,	

Шкала установления стимулирующих выплат для работников бухгалтерии
Общее количество баллов – 105.

Выплаты:

80-100% баллов- устанавливается выплата в размере 30% от должностного оклада
30-79% баллов-устанавливается выплата в размере 20 % от должностного оклада
15-25% баллов- устанавливается выплата в размере 10 % от должностного оклада

15. Показатели эффективности деятельности работников бухгалтерии для установления выплат стимулирующего характера.

Основаниями для выплат стимулирующего характера работников бухгалтерии являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- эффективность управленческой деятельности;
- признание высоких профессиональных достижений работников бухгалтерии;
- информационная открытость;
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией;
- этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.

Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№	Критерий	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы	Периодичность оценивания
1	Эффективность деятельности	Высокий уровень организации работы бухгалтерии. Освоение работниками бухгалтерии профессиональных навыков освоения программного обеспечения	100% освоения программ работниками бухгалтерии - 10 баллов	Тестирование по освоенным программам	При вводе нового программного обеспечения
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников по поводу организации работы бухгалтерии. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5 баллов	Письменные обращения сотрудников	По факту обращения
		Активизация работы по привлечению внебюджетных средств для улучшения материальной базы ОУ, Увеличению объемов платных образовательных услуг	15 баллов увеличение объема платных услуг на 5% за сравнимый отчетный период	По результату сдачи финансовых отчетов за расчетный период	По срокам сдачи финансовой отчетности (9мес., год)
		Участие в семинарах, совещаний, конференциях всех уровней: региональный уровень; муниципальный уровень; уровень ОУ.	10 баллов 5 балла 1 балла	Копии благодарственных писем,	1 раз в полугодие.
2	Признание высоких профессиональных качеств работников бухгалтерии	Сдача отчетности в установленные сроки, достоверность информации	До 15 баллов	Подтверждающие документы.	ежемесячно
		Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов.	5 баллов	По результатам проверок	Акт проверки
		Высокое качество подготовки документов к проверке надзорными органами, отчетов разного уровня.	5 баллов	По результатам проверки	Акт проверки
		Высокое качество подготовки отчетов разного уровня.	5 баллов	По результатам проверки	1 раз в месяц

3	Информационная открытость	Уверенное владение навыками работы на сайтах, участвующих в размещении информации финансового характера:	15 б		По срокам размещения информации
		<ul style="list-style-type: none"> • на региональном или федеральном уровне • на муниципальном уровне, • на уровне ОУ 	10б		
		Соблюдение ФЗ-152 «О защите персональных данных работника» (неразглашение, конфиденциальность информации и сохранение данных всех публикуемых сведений)	5б	По результату,	1 раз в квартал
4	Исполнительская и трудовая дисциплина	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний – 2б Соблюдение правил внутреннего распорядка – 1 б		1 раз в полугодие
5	Этика взаимоотношений с участниками образовательного процесса.	Поведение, внешний вид работников бухгалтерии, их соответствие этическим нормам работника бухгалтерии.	2 б	По результату	1 раз в полугодие

-Шкала установления стимулирующих выплат для работников бухгалтерии
Общее количество баллов –70.

выплаты :

- 80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 100% от должностного оклада
- 60 – 79% баллов - устанавливается выплата в размере 70 % от должностного оклада
- 40 – 59% баллов - устанавливается выплата в размере 50% от должностного оклада
- 20 – 39% баллов - устанавливается выплата в размере 30% от должностного оклада