



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ ЦО № 16  
/Т.М. Коняева  
Приказ № 459-а от «08» октября 2021г.

**ПРИНЯТО**

на общем собрании работников МБОУ ЦО № 16  
«04» октября 2021 года, протокол № 1

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании профсоюзного комитета МБОУ ЦО № 16  
«04» октября 2021 года, протокол № 1  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ /Е.Ю. Филатова

**Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего  
характера работникам  
МБОУ ЦО № 16**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», Положения об управлении образования администрации города Тулы, в целях усиления материальной заинтересованности работников Образовательной Организации в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Образовательной Организации в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на заседании Управляющего Совета и утверждается директором Образовательной Организации.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Образовательной Организации**

2.1. Для подготовки предложений руководителю Образовательной Организации об установлении работникам стимулирующих выплат в Образовательной Организации приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

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

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

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Образовательной Организации директор МБОУ ЦО №16 с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Образовательной Организации устанавливаются приказом руководителя, в котором

указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (на срок не более трех месяцев).

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

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

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

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

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

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Образовательной Организации 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, не превышающий 3 месяца.

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

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

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам

Образовательной Организации 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 Образовательной Организации**

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника, владение методами анализа и прогнозирования	до 0,5
Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	до 0,5
Работа с молодыми специалистами, организация для них мероприятий различного уровня	до 0,5
высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,5
Курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия	до 1
<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

**4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работникам учебно-вспомогательного персонала (младшим воспитателям)**

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Высокая степень ответственности работника	0,75
2	Выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков	0,75
3	Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя	0,75
4	За общественные работы или работы повышенной значимости для учреждения	0,75
	<b>Итого:</b>	<b>3,0</b>

**4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Образовательной Организации, занимающих должности служащих**

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении работы	до 0,75
Уровень документооборота, превышающий установленные нормы	до 0,75
Выполнение важных и ответственных работ	до 0,75
Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя	до 0,75
<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

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

<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций.	до 0,75
Умение адаптироваться в новой производственной ситуации	до 0,75
Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,75
За общественные работы или работы повышенной значимости для учреждения	до 0,75
<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

#### **4.7.5. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу медицинских работников Образовательной Организации**

<b>Критерии</b>	<b>Повышающий персональный коэффициент</b>
Выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков	до 1,5
Оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя	до 1,5
<b>ИТОГО:</b>	<b>до 3,0</b>

### **5. Порядок и условия установления премии.**

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

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

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

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения, но не более 300 % от должностного оклада, ставки.

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Качество выполняемой работы определяется показателями эффективности деятельности работников Образовательной Организации (Приложение 2)

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения, но не более 300% от должностного оклада, ставки.

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

- а) интенсивность и напряженность работы - до 50% от должностного оклада;
- б) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения- до 50% от должностного оклада;
- в) непосредственное участие в реализации национальных проектов- до 100% от должностного оклада.

## **6. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат**

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

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Образовательной Организации или договорными обязательствами,
- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения Образовательной Организации,
- 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 Образовательной Организации,

- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

## **7. Порядок принятия настоящего Положения**

7.1 Положение обсуждается и принимается на заседании Управляющего Совета, вводится в действие приказом руководителя Образовательной Организации с указанием даты введения.

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

### ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА ОБРАЗОВАНИЯ

Премия по итогам работы за полугодие учителям Центра образования устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утверждёнными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 1 «Критерии оценки эффективности деятельности учителя»).

Для определения суммы выплаты, набранные педагогом баллы, суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество баллов 300.

**Таблица №1**

**Критерии оценки эффективности деятельности учителя**

Критерии	Показатели эффективности		Баллы
<b>1. Учебные достижения обучающихся</b>	1. Участие учащихся в городских предметных олимпиадах	За каждый предмет и каждого ученика отдельно (максимальное кол-во баллов 10)	1
	2. Наличие победителей городских предметных олимпиад	1-3место	2
	3. Участие учащихся в областных предметных олимпиадах	За каждый предмет и каждого ученика отдельно (максимальное кол-во баллов 10)	2
	4. Наличие победителей областных предметных олимпиад	1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
	5. Участие в городских соревнованиях и конкурсах	За каждое участие отдельно (максимальное кол-во баллов 10)	1
	6. Результативность участия в городских соревнованиях и конкурсах	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
	7. Участие в областных соревнованиях и конкурсах	За каждое участие отдельно (максимальное кол-во баллов 15)	2
	8. Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место	5
		2 место	4
3 место		3	
	9. Участие во Всероссийских	За каждое участие отдельно (максимальное	3



	(очных) соревнованиях и конкурсах	кол-во баллов 15)		
	10. Результативность участия во Всероссийских (очных) соревнованиях и конкурсах	1 место	10	
		2 место	7	
		3 место	5	
	11. Участия в Интернет-конкурсах	До 10 участников	2	
		Свыше 10 участников	3	
	12. Результативность участия в Интернет-конкурсах	1 место	5	
		2 место	4	
		3 место	3	
	13. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	За каждое мероприятие отдельно (максимальное кол-во баллов 14)	По 1 баллу	
<b>2. Качество освоения образовательных программ</b>	Отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5» к общей численности учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету	От 30% до 49%	5	
		От 50% до 69%	8	
		От 70% до 100%	12	
	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные (зачётные, срезовые) работы по предмету за полугодие, чел	<u>I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия)</u>	От 30% до 49%	5
			От 50% до 69%	8
			От 70% до 100%	12
			<u>II группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология)</u>	От 40% до 59%
		От 60% до 79%		8
		От 80% до 100%		12
		<u>III группа (астрономия, история, обществознание, информатика, МХК, экономика, ИЗО, география)</u>	От 50% до 69%	5

		От 70% до 89%	8
		От 90% до 100%	12
		<u>IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка)</u>	5
		от 70% до 79%	8
		от 80% до 89%	12
		от 90% до 100%	
<b>3. Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности</b>	Количество учащихся, получивших в итоговом (триместровом) внутришкольном контроле «4» или «5»		
	% учащихся, получивших в итоговом внутришкольном контроле «4» или «5»	1 50%-60%	1
		2 60%-70%	2
		3 70%-80%	3
		4 90%-100%	4
Количество учащихся, получивших в итогов внутришкольном контроле отметку «5»			
Итоговая аттестация			
	Количество учащихся, принявших участие качества знаний на итоговой аттестация (по каждому классу и предмету отдельно		
	% учащихся, подтвердивших отметку результатами Итоговой аттестации	85-90%	1
		91-100%	2
	5. Количество учащихся, получивших отметку «2»	За каждого ученика, получившего «2»	-1
	6. Количество учащихся сдавших экзамен по предмету		
	7 % учащихся сдавших экзамен по предмету	86-100%	3
		50-85%	2
		Менее 50%	1
	8% учащихся подтвердивших и улучшивших отметку результатами экзамена	90-100%	1
	9. Количество учащихся, которые получили на экзамене «2»	За каждого ученика получившего «2»	-2

	10. Средний балл по предмету (в сравнении со среднеобластным (ЕГЭ) и среднегородским (9 класс (ОГЭ))	не ниже среднерегионального или среднегородского показателя	5	
<b>4. Повышение уровня педагогического мастерства</b>	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства		2	
	2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место 2 место 3 место	5 4 3	
	3. Руководство творческой группой	На уровне		
		Района (города)	3	
		центра	1	
	Распространение опыта работы			
	4. Открытые уроки:	На уровне:		
		Центра		1
		Района (города)		2
		области		3
	5. Выступления:	На уровне:		
		Центра		1
		Района (города)		2
		области		3
	6. Публикации	В Интернет-изданиях (ресурсах)		2
		Печатных изданиях:		
Статья			3	
Сборник			20	
7. Внедрение новых педагогических(в том числе и информационных) технологий	Системно (по результатам мониторинга)			
	На уровне ОЦ		2	
	На уровне района (города)		3	
	На уровне области		4	
<b>5. Разработка реализация дополнительных образовательных программ обучения и воспитания</b>	Кол-во программ	Системно (по результатам мониторингов) (максимальное количество баллов 9)	1 за каждую	
	Реализация лично		2 за каждую	
	Использование коллегами		3 за каждую	
<b>6. Удовлетворенность участников образовательного учреждения</b>	1. Отсутствие жалоб		1	
	2. Отсутствие конфликтных ситуаций		1	
<b>7. Участие педагогов</b>	1. Преподавание профильных предметов	Заполняется администрацией ЦО	2 за каждый	

<b>экспериментальной деятельности</b>	2. Преподавание элективных курсов	(максимальное количество баллов 15)	2 за каждый
	3. Апробация экспериментальных программ/учебников (на основании приказов органов управления образования)		5 за каждый
	4. Создание исследовательских проектов учащимися		3 за каждый
<b>8. Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда и организации воспитательного процесса</b>	1. Выполнение требований СанПиНа	Заполняется администрацией ЦО	1
	2. Отсутствие случаев травматизма		1
	3. Наличие инструкций по охране труда		1
<b>9.</b>	1. Ведение документации ЦО в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией ЦО	2
	2. Своевременность заполнения документации, достоверность внесения данных		2
	3. Своевременность сдачи отчетов		2
	4. Своевременность заполнения ЭЖ	(максимальное количество баллов 10)	1 за каждый класс (предмет)
<b>10. За использование сетевых возможностей в организации образовательного процесса</b>	1. Создание и размещение ресурсов. Использование их для уроков и домашнего задания	Системно (по результатам мониторингов)	2
	2. курирование портфолио учащихся в сети	(максимальное количество баллов 10)	2
	3. Сотрудничество с родителями		2
	4. Использование ИКТ на уроках, занятиях		2
	5. Наполнение электронной библиотеки ЦО собственными методическими и дидактическими материалами		за каждый

Премия по итогам работы за полугодие педагогам дополнительного образования Центра образования устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 2 «Критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования»).

Для определения суммы выплаты, набранные педагогом баллы суммируются, 1 балл равен 3%, максимальное количество баллов 100.

Таблица № 3

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной работе**

<b>Критерии оценки результатов труда работников</b>	<b>Качественный показатель</b>	<b>Максимальное возможное количество баллов</b>
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, эффективность организационно-управленческой деятельности в рамках реализации стратегии организации	Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования, а также иных особо важных поручений	4
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителя директора по УВР	4
	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	1
	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	4
	Переход на электронный документооборот	4
	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	4
	Реализация Программы развития	1
	Участие в создании эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС	1
	Привлечение внебюджетных средств	1
	Реализация программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего и внешнего контроля	Создание и постоянная модернизация системы мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществление обратной связи.
	Результаты проведения независимых опросов родительской, педагогической общественности, направленных на выявление удовлетворенности качеством образовательной деятельности	2 – свыше 90 % 1 – свыше 80%
	Выполнение плана внутриучрежденческого инспектирования	2
	Участие в проведении самообследования,	1

	подготовке отчета о результатах самообследования	
	Проведение работы с родителями (законными представителями) по выявлению образовательных потребностей и запросов	1
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2
Информационная открытость	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	3
	Участие Учреждения в процедурах независимой оценки качества образования	2
	Повышение авторитета и имиджа ОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	2
Реализация образовательных, социокультурных проектов	Результативная деятельность в конкурсных мероприятиях различного уровня	2
	Зафиксированное участие в социокультурных мероприятиях, проектах, акциях	1
	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	2
Сохранность контингента	Сохранность контингента обучающихся, положительная динамика по увеличению контингента обучающихся	4
	Отсутствие отчислений из Учреждения	1
Ресурсообеспеченность учреждения	Уровень квалификации педагогических работников	4 – от 70 % до 85 % 5 – от 86 % до 100%
	Обеспечение выполнения требований охраны труда, обеспечение охраны жизни и здоровья детей педагогическими работниками	3
	Наличие педагогов, обобщающих свой опыт на различных уровнях, педагогов – победителей очных конкурсов профессионального мастерства	2

	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	2
	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	
	-на внутриучрежденческом уровне	1
	-на муниципальном уровне	2
	-на региональном уровне	3

	Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников	2
	Контроль выполнения программы самообразования педагогических работников	1
	Выполнение программ повышения квалификации педагогическими работниками	2
	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом	2- от 50 до 70% 3-от 71 до 100%
Реализация мероприятия по привлечению молодых педагогов	Наличие молодых специалистов, создание условий для развития индивидуального обучения молодых специалистов	2
	Создание условий для организации педагогической практики студентов	1
	Методическое сопровождение молодого специалиста (наставничество)	2
	Организация участия (выступления, открытые занятия) молодых педагогов в заседаниях методических объединений, семинарах, конференциях и т.д.	1
Профессиональные достижения	Зафиксированное личное участие в работе региональной стажировочной площадки, НИЛ «Школа Л.Н.Толстого»	3
	Участие в научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	7
	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам, входящим в компетенцию	4
	Исполнительская дисциплина	5
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>100</b>

- Количество набранных баллов может быть уменьшено в следующих случаях:
- обоснованных жалоб со стороны родителей на организацию учебно-воспитательного процесса до 5 баллов за каждую;
  - случаев травматизма учащихся до 10 баллов за каждый;
  - учащихся, пропустивших 20% и более учебных занятий по неуважительным причинам до 5 баллов за каждого;
  - при невыполнении плана комплектования 1-11 классов до 10 баллов.

Премия по итогам работы за полугодие заместителя директора по воспитательной работе устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 4 «Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе»). Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 3%, максимальное количество баллов 100

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по  
воспитательной работе**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл
1.	<b>Качество и доступность общего образования</b>	Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися	<b>0-14 баллов</b> Отсутствие учащихся, находящихся на учете в КДН-8б, Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения- 3б; Работа по профилактике и предупреждению нарушений ПДД-1б; Организация работы с учащимися группы социального риска- 2б	<b>51</b>
		Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	<b>0-6 баллов</b> Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период – от 0 до 3б; Организация общеучрежденческих мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ – от 0 – до 3б	
		Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	<b>0-10 баллов</b> На федеральном уровне – 4 баллов; На региональном уровне – 3 баллов; На муниципальном и внутриучрежденческом уровне – 3 балла; Отсутствие показателей- 0 баллов	
		Социальное партнерство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности учащихся, социализации и развития гражданских качеств	<b>0-3 балла</b> 3б – установлено и реализуется сотрудничество с организациями, 0б – не реализуется	
		учащихся		
		Сохранность	<b>0-8 баллов</b>	



		контингента в объединениях дополнительного образования	100% в сохранности – 8 баллов; 100% сохранности на ступени основного образования – 5 баллов; 100% сохранности на ступени начального образования – 2 балла; Отсев на всех ступенях обучения- 0 баллов	
		Охват учащихся системой дополнительного образования	<b>0-5 баллов</b> Положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом- 5б, Стабильность – 2б, Отрицательная динамика – 0б	
		Занятость учащихся во внеурочное время	<b>0-5 баллов</b> 60-80% - 5б, 40-60% - 3б, Менее 40% - 1б.	
<b>2.</b>	<b>Создание условий для повышения эффективности образовательного процесса</b>	Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания	<b>0-2 балла</b> 2б – наличие показателей на муниципальном уровне, 1б – наличие показателей на уровне учреждения, 0б – отсутствие показателей	<b>8</b>
		Организация работы проблемных групп, творческих лабораторий педагогов в целях реализации актуальных вопросов воспитания	<b>0-2 балла</b> Повышение качества образования – 2б, стабильность -1б, отсутствие положительной динамики качества образования – 0б	
		Развитие образовательных услуг, реализация вариативных образовательных программ	<b>0-4балла</b> Создание педагогами авторских дополнительных образовательных программ, успешная реализация в образовательном процессе – 2б, Отсутствие показателей – 0б	

		Организация ВШК	Уровень реализации плана ВШК: в полном объеме - 2б, не полностью- 1б	
		Разработка и успешная реализация Программы развития	<b>0-2 балла</b> Реализация положений Программы в полном объеме – 2б, Недостаточная работа 1б, Отсутствие показателей- 0б	
		Программа воспитания	<b>0-2 балла</b> Наличие разработанной и утвержденной программы – 2б, отсутствие программы – 0б	
		Эффективность реализации программы воспитания	<b>0-6 баллов</b> Повышение уровня воспитанности обучающихся – от 0 до 3 баллов, Успешная социализация воспитанников – от 0 до 3 баллов	
		Развитие педагогического творчества (участие Педагогов и руководителей (заместителей) В научно исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях внутриучрежденческого, муниципального, регионального, всероссийского уровней)	<b>0-7 баллов</b> На всероссийском уровне – 7 баллов; На региональном уровне – 5 баллов; На муниципальном уровне -3 балла; На уровне учреждения- 1 балл; Отсутствие показателей – 0 баллов	
		Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	<b>0-6 баллов</b> Организация работы методических семинаров – 2б, Общение ППО – 2б, Проведение педагогических советов – 2б, издание методических сборников -2б	
		Информационная	<b>0-7 баллов</b>	

		открытость	Обновление информации на сайте не реже 1 раза в месяц – 2б, участие в подготовке публичного доклада директора с размещением на сайте – 2б, информированность родителей обучающихся в деятельности ОУ с использованием различных источников: -систематичность, своевременность и актуальность предоставляемой информации – 3б, -эпизодичность – 1б, Отсутствие показателя – 0б	
		Исполнительская дисциплина	<b>0-7 баллов</b> Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы – от 0 до 2 баллов; своевременное представление материалов в вышестоящие органы (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д) –от 0 до 3 баллов; своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения – от 0 до 2баллов	
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>				<b>100</b>

Количество набранных баллов может быть уменьшено в следующих случаях!

- Обоснованных жалоб со стороны родителей на организацию учебно-воспитательного процесса до 5 баллов за каждую;
- Случаев травматизма учащихся до 10 баллов за каждый;
- Учащихся, пропустивших 20% и более учебных занятий по неуважительным причинам до 5 баллов за каждого;
- При невыполнении плана комплектования 1-11 классов до 10 баллов.

Премия по итогам работы за полугодие заместителю директора по административно-хозяйственной деятельности, заведующему хозяйством устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 5 «критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по

административно-хозяйственной деятельности и заведующего хозяйством»). Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 12%, максимальное количество баллов 25.

**Таблица №5**

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора на административно-хозяйственной деятельности и заведующего хозяйством**

№	Критерии	Показатель	Кол-во
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 помещений	- соответствие школьной территории и помещений требованиям безопасности с нормами СанПин; -отсутствие нарушений пожарной безопасности; -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 ЦО к началу учебного года	-без замечаний	5
6	Обеспечение безопасности	-отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений: -соответственная санитарно-эпидемиологическим нормам	1 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

Премия по итогам работы за полугодие заместителю директора по безопасности устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 6 «Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности») Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 15%, максимальное количество баллов 20.

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности**

№	Критерии	Показатели	Количество баллов
1	Эффективность выполнения должностных обязанностей	-положительная оценка за проведенные учения по эвакуации и прочие	3
		-современная подготовка документации, инструкций, графиков и др.	3
2	Обеспечение безопасности	-отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений:	5
		-отсутствие травматизма среди обучающихся	1
		-работников образовательного учреждения	1
		-отсутствие правонарушений на территории центра	2
3	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	-исправность системы видеонаблюдения, АПС, тревожной сигнализации, прямой телефонной связи	5

Премия по итогам работы за полугодие деятельности воспитателя устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 7 «Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 15%, максимальное количество баллов 20.

Таблица №7

**Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя**

№	Критерии	Показатель	Количество 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 деятельности	-эффективное участие в реализации воспитательных программ;	1

		-внедрение современных пед.технологий; -разработка и внедрение программ востребованных элективных курсов.	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

Премия по итогам работы за полугодие педагога-психолога устанавливается на основании представленного педагогом самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 8 «Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога»). Для определения суммы выплаты, набранные педагогом баллы, суммируются, 1 балл равен 15%, максимальное количество баллов 20.

**Таблица №8**

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога**

№	Критерии	Показатель	Количество баллов
1	Результативная реабилитация детей с проблемами в обучении, в личном развитии	- по данным специалистов КДН, ПДН	3
2	Психологическое просвещение педагогом- психологом	-постоянное обновление форм работыв 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.	1-4
5	Инновационное творчество педагога-психолога	-разработка и реализация авторских программ, методик, материалов, прошедших	2

		экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях; -участие в экспериментальной работе (официально утвержденной): мониторинг, методическое обеспечение и пр.	2
6	Обобщение собственного психолого-педагогического опыта	-наличие публикаций в методических сборниках, научных, профессиональных изданиях: муниципальных, региональных, всероссийских	1-4
7	Популяризация собственного психолого-педагогического опыта	-проведение открытых мероприятий: мастер-классов, семинаров, уроков, лекций и т.п.	1

Премия по итогам работы за полугодие социального педагога устанавливается на основании представленного педагогом самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 9 «Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога»). Для определения суммы выплаты, набранные педагогом баллы, суммируются, 1 балл равен 10%, максимальное количество баллов 30.

**Таблица № 9**

**Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога**

№	Критерии	Показатель	Количество баллов
1	Системная работа по профилактике наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения	-своевременное выявление подростков с различными видами зависимости; -снижение количества этой категории учащихся.	2 3
2	Охват учащихся «группы риска» кружковой работой	-вовлечение всех детей «группы риска» в организованную досуговую деятельность	5
3	Эффективная работа с неблагополучными семьями	-наличие семей, снятых с учета	3
4	Профилактика девиантного поведения учащихся	-сокращение количества учащихся, находящихся на учете в ПДН, КДН.	2
5	Реализация дистанционного консультирования	-проведение постоянных сетевых консультаций в условиях дистанционной работы(через Интернет), работа посредством телефона Доверия	1
6	Презентация собственного педагогического опыта	-результативное участие в профессиональных конкурсах разного уровня: школьный, муниципальный, региональный, всероссийский	1-6
7	Инновационное творчество	Участие в экспериментальной	2

	социального педагога	работе(официально утвержденной): мониторинг, методическое обеспечение и пр.	
8	Обобщение собственного опыта	-наличие публикаций в методических сборниках, научных, профессиональных изданиях: муниципальных, региональных, всероссийских	1-4
9	Инновационные социальные проекты в школе и микрорайоне	-успешная реализация социальных проектов в школе и микрорайоне	2

Премия по итогам работы за полугодие деятельности педагога-организатора педагога-организатора ОБЖ, инструктора по физической культуре устанавливается на основании представленного педагогом самоанализа деятельности по форме в соответствии с утверждёнными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 10 «Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора, педагога-организатора ОБЖ, инструктора по физической культуре»

Для определения

Суммы выплаты, набранные педагогом баллы, суммируются, 1 балл равен 15 %, максимальное количество баллов 20.

**Таблица №10**

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, инструктора по физической культуре**

№	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1	Взаимодействие с заинтересованными организациями и ведомствами	-наличие договоров -проведение совместных мероприятий (фоторепортажи, оформление альбомов)	1 2
2	Работа с родителями	Не менее 10% родителей привлеченных к участию в школьных мероприятиях в течение года	1
3	Результативность работы детских общественных организаций, секций, кружков	-наличие призовых мест во всероссийских, региональных, конкурсах -наличие призовых мест в муниципальных конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях	4 2
4	Вовлечение детей «группы риска» в работе ДОО, секций и кружков	-наличие поручений у всех детей «группы риска», их участие в общешкольных мероприятиях -участие детей «группы риска» в соревнованиях, конкурсах разного уровня	1 2
5	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, выставках, ярмарках,	-наличие призового места или представленный материал отмечен жюри	1



	образовательных проектах и т.д.		
6	Обобщение опыта	-на уровне ОУ - на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 2 3

Премия по итогам работы за полугодие деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утверждёнными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 11 «Критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 15%, максимальное количество баллов 20.

**Таблица №11**

**Критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой**

№	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1	Сохранность библиотечного фонда	-пополнение фонда за счёт 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 детского 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 в профессиональных конкурсах	-участие –наличие призовых мест	1 2

Премия по итогам работы за полугодие экономиста, документоведа, инженера, социалиста по кадрам устанавливается на основании представленного педагогом самоанализа деятельности по форме в соответствии с утверждёнными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 12 «Критерии оценки эффективности деятельности экономиста, документоведа, инженера, специалиста по кадрам»). Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 15%, максимальное количество баллов 20.

**Таблица №12**

**Критерии оценки эффективности деятельности экономиста, документоведа, инженера-программиста, специалиста по кадрам**

№	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1	Выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя Учреждения	3
		Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	3

2	Соблюдение действующего законодательства	Отсутствие нарушений действующего законодательства	4
3	Качественное ведение документации, своевременность и оперативность предоставления документов	Отсутствие фактов просрочки представления документов и отчётов	2
		Достоверность представленной информации	2
4	Работа с посетителями, сотрудниками Учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций	2
5	Исполнительная дисциплина и организации труда	Оперативное выполнение срочных и важных поручений,	2
		Эффективное планирование рабочего времени	2

Премия по итогам работы за полугодие уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, дворника, сторожа, лаборанта устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утверждёнными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 13 «Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, дворника, сторожа, лаборанта»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 20%, максимальное количество баллов 15.

**Таблица №13**

**Критерии оценки эффективности деятельности экономиста, документоведа, инженера, специалиста по кадрам**

№	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1	Выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя Учреждения	3
		Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	3
2	Соблюдение действующего законодательства	Отсутствие нарушений действующего законодательства	4
3	Качественное ведение документации, своевременность и оперативность предоставления документов	Отсутствие фактов просрочки представления документов и отчётов	2
		Достоверность представленной информации	2
4	Работа с посетителями, сотрудниками Учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций	2
5	Исполнительная дисциплина и организации труда	Оперативное выполнение срочных и важных поручений,	2
		Эффективное планирование рабочего времени	2

Премия по итогам работы за полугодие уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, дворника, сторожа, лаборанта устанавливается на основании представленного самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 13 «Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, дворника, сторожа, лаборанта»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 20%, максимальное количество баллов 15.

**Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, дворника, сторожа, лаборанта.**

№	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина по выполнению должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководства Учреждения Оперативное выполнение срочных и важных поручений	5 2
2	Взаимодействие с получателями услуг, сотрудниками	Отсутствие конфликтных ситуаций с сотрудниками получателями услуг	3
3	Соблюдение санитарных норм и правил, техники безопасности и т.п.	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих организаций Отсутствие краж и хищений	2 2
4	Использование современных технологий	Наличие	1

**Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой работы**  
**1.Для заместителя директора, заместителей директора по учебно-воспитательной**  
**работе, воспитательной работе и ДР:**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
1.1.Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и воспитанников	До 50%
1.2.Создание комфортных условий пребывания учащихся, воспитанников и работников в Учреждении	До 30%
1.3.Наличие призов олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д. муниципального, регионального, Всероссийского уровней	До 30%
1.4.Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом, эффективная система работы со слабоуспевающими учащимися	До 30%
1.5.Снижение количества учащихся, семей учащихся, состоящих на учёте в КДН, на внутришкольном учёте	До 30%
1.6.Повышение уровня владения педагогами современными технологиями обучения, использования современных мультимедийных средств в учебном процессе	До 30%
1.7.Отсутствие жалоб потребителей услуг	До 40%
1.8.Отсутствие нарушений законодательства в сфере образования	До 30%
1.9.Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности и т.д.	До 30%

**2.Для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
2.1.Создание комфортных условий пребывания учащихся и работников Учреждений	До 60%
2.3.Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, эффективная организация труда хозяйственного персонала и рабочих	До 60%
2.4.Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения	До 90%
2.5.Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих: - по учету и хранению товарно-материальных ценностей; - по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории; - нарушений законодательства	До 90%

**3.Для заместителя директора по безопасности**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
3.1. Отсутствие правонарушений в Учреждении	До 100%
3.2. За качественное ведение документации, отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности	До 50%
3.3. Высокий уровень выполнения должностных обязательств, исполнительской дисциплины	До 50%
3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих	До 100%

противопожарную безопасность, антитеррористическую деятельность и т.д.	
--	--

#### **4.Для заведующей библиотекой**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
4.1.Отсутствие замечаний руководителя	До 100%
4.2.Отсутствие жалоб потребителей услуг	До 50%
4.3.Своевременное предоставление отчетов, документов	До 100%
4.4.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	До 50%

#### **5.Для воспитателя,старшего воспитателя, музыкального руководителя**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
5.1.Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	До 30%
5.2.Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	До 30%
5.3.Своевременность и достоверность ведения документации	До 30%
5.4.Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) муниципального уровня, регионального уровня	До 30%
5.5.Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	До 30%
5.6. Обеспечение высокого качества образовательного процесса на основе эффективного использования современных технологий, в том числе информационных.	До 30%
5.7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по несоблюдению кодекса педагогической этики.	До 30%
5.8.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по несоблюдению требований по охране жизни и здоровья детей.	До 40%
5.9. Эффективная работа по созданию и обеспечению предметно-пространственной среды( насыщенность, творческий подход к содержанию).	До 50%

#### **6.Для педагога дополнительного образования, педагога дополнительного образования ФГОС**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
6.1.Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	До 30%
6.2.Увеличение количества учащихся, занявших призовые места, в сравнении с предыдущим годом	До 30%
6.3.Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий	До 40%
6.4.Своевременность и достоверность ведения документации	До 50%
6.5.Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) муниципального уровня, регионального уровня	До 50%
6.6.Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	До 50%
6.7.Наличие разработок, методических рекомендаций, принятых на реализацию	До 50%

#### **7. Для педагога-психолога,учителя-логопеда, социального педагога**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
7.1 Снижение доли учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом:	До 30%
7.2 Положительна динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	До 30%
7.3 Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	До 40%
7.4 Отсутствие жалоб потребителей услуг	До 50%
7.5 Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий	До 50%
7.6 Своевременность и достоверность ведение документации	До 50%
7.7 Наличие разработок, методических рекомендации, принятых на реализацию	До 50%

**8. Для учителя, инструктора по физической культуре, педагога-организатора, воспитателя, преподавателя – организатора ОБЖ,**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
8.1 Своевременность и полнота ведения документации	До 50%
8.2 Работа с обучающимися в рамках профориентационной деятельности	До 50%
8.3 Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом	До 50%
8.4 Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов на уровне Учреждения, муниципальном и региональном уровне	До 50%
8.5 Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий	До 50%
8.6 Наличие разработок, методических рекомендаций, принятых на реализацию	До 50%

**9. Для документоведа**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
9.1 Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	До 50%
9.2 Своевременная и четкая организация деятельности работника по выполнению особо важных и сложных заданий	До 50%
9.3 Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;	До 50%
9.4 Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	До 100%
9.5 Отсутствие жалоб и замечаний	До 50%

**10. Для инженера- программиста, экономиста, специалиста по кадрам**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
10.1 Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой	До 100%

инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	
10.2 Своевременная и четкая организация деятельности работника по выполнению заданий	До 100%
10.3 Отсутствие нарушений действующего законодательства, замечаний контролирующих органов	До 50%
10.4 Отсутствие жалоб и замечаний	До 50%

**11. Для дворника, сторожа, плотника, гардеробщика, уборщика служебных помещений, лаборанта, повара, кастелянши, кладовщика, кухонного работника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, младшего воспитателя, медицинской сестры диетической**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
11.1 Отсутствие замечаний и нареканий со стороны потребителей услуг и руководства	До 50%
11.2 Сохранности вверенного имущества	До 50%
11.3 Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	До 50%
11.4 Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями и нормами СанПиН	До 50%
11.5 Обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря	До 50%
11.6 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), по несоблюдению требований по охране жизни и здоровья детей.	До 25%
11.7 Эффективная работа по обеспечению воспитательно-образовательного процесса и безопасности учреждения.	До 25%

Прошито, пронумеровано  
скреплено печатью

Директор МБОУ СО № 16  
Г. М. Конаева

