

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина»


И.Н. Васильев
« 25 » 01 20 22 года



УТВЕРЖДАЮ
директор МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина»

А.Н. Муромцев

Приказ № 1/09 от 25.01.2022

Положение о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования им. И.А. Милютина»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина».

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (Профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения стимулирующего фонда учреждения, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

1.3. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором, а также могут закрепляться в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

Комиссия, создаваемая с целью установления выплат стимулирующего характера (включая премиальные выплаты) в МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина» носит наименование - Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее по тексту – Комиссия).

1.4. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении стимулирующих выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.5. Стимулирующий фонд является частью фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда, в том числе и стимулирующая часть фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

1) работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;

2) работников, финансирование которых производится за счет средств

городского бюджета.

1.6. Из стимулирующей части фонда оплаты труда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам, а также стимулирующие выплаты установленные в абсолютных значениях или в % от оклада (председатель профкома, др.), оставшаяся часть стимулирующего фонда распределяется созданной в организации Комиссией.

Председателю первичной профсоюзной организации из средств стимулирующей части фонда оплаты труда назначается ежемесячная выплата в зависимости от количества членов Профсоюза в организации, в следующих размерах:

- 50 и более % от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- 45-49% от общего числа работников – 20% от должностного оклада;
- 30-44% от общего числа работников – 15% от должностного оклада;
- 21-29% от общего числа работников – 10% от должностного оклада;
- от до 20% от общего числа работников- 5% от должностного оклада.

1.7. На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

1.8. Стимулирующий фонд оплаты труда не может расходоваться на оплату работы, проводимой педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.9. Информация о размерах стимулирующего фонда учреждения представляется специалистами филиала № 3 по бухгалтерскому сопровождению сферы «Образование» МКУ «ФБЦ» по утвержденной форме (**Приложения №№1,2 к настоящему Положению**).

Руководитель образовательного учреждения обязан разместить указанный документ на информационном стенде, а его копию направить председателю Профкома (срок хранения - 3 года).

1.10. К Положению о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина» приняты **следующие приложения**:

- **Приложение № 1** «Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета».
- **Приложение №2** «Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств городского бюджета».
- **Приложение № 3** «Рейтинговые листы - «Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности».

2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда учреждения (Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера).

2.1. Комиссия, создаваемая с целью установления выплат стимулирующего

характера (включая премиальные выплаты) в МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина» носит наименование - Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее по тексту – Комиссия).

2.2. Комиссия наделена полномочиями для реализации следующих основных целей:

- оценки результатов деятельности работников за определенный период и установления суммы баллов, набранных работниками и отраженными в Рейтинговом листе (**Приложение № 3 к настоящему Положению**);
- ежемесячного определения стоимости балла и распределения денежных средств стимулирующего фонда;
- корректировки, при необходимости, оценки результатов деятельности работников (прием новых сотрудников, снижение стимулирующих выплат и др.);
- распределения премиальных выплат.

2.3. В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители администрации образовательного учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа (Профкома), профессиональных (методических) объединений работников.

В состав Комиссии входят не менее 3-х представителей первичной профсоюзной организации (включая председателя Профкома). Персональный состав представителей первичной профсоюзной организации определяется Профкомом самостоятельно.

Остальные члены Комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии.

Председатель Комиссии избирается членами Комиссии, о чем составляется протокол комиссии.

Один оригинальный экземпляр данного протокола передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты избрания председателя комиссии.

На случай отсутствия председателя комиссии или председателя профкома в учреждении на дату заседания Комиссии (болезнь, др.) рекомендуется одновременно с избранием председателя комиссии определить в протоколе перечень замещающих лиц из состава комиссии.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения и размещается на информационном стенде.

2.4. Заседания Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период *за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ* **проводятся два раза в год:**

- предварительная оценка – май-июнь;
- окончательная оценка/корректировка - август-сентябрь.

2.5. Заседания Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств проводятся **ежемесячно**.

2.6. Заседания Комиссии по корректировке оценки результатов деятельности работников проводятся по мере необходимости.

2.7. Премиальный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премиальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

3. Оценка результатов деятельности работников за определенный период, действия Комиссии, права и обязанности работников и Работодателя.

3.1. Оценка результатов деятельности работников за определенный период производится на основании единых показателей для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, разработанных и принятых в учреждении по согласованию с Профкомом (**Приложение № 3 к настоящему Положению**).

3.2. Первичная оценка результатов труда работника (в баллах) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседаниях профессиональных объединений работников (методический совет, методическое объединение, объединение технического персонала и т.п.).

3.3. Работу профессионального объединения, по первичной оценке, результатов труда работников организует и координирует руководитель профессионального объединения.

Руководитель профессионального объединения назначается приказом руководителя учреждения.

Копия данного приказа передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты назначения руководителя профессионального объединения.

3.4. Работник обязан представить в профессиональное объединение заполненный должным образом и подписанный им лично Рейтинговый лист *«Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности»* (**Приложение № 3 к настоящему Положению**).

В Рейтинговый лист работником вносятся результаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы за период предшествующего учебного года (далее – определенный период).

При необходимости к Рейтинговому листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы и т.д.).

Рейтинговый лист заполняется и подписывается работником даже в случае отсутствия баллов по всем показателям (в графах оценочного листа ставится «0» баллов).

3.5. Рейтинговый лист работника о проделанной за определенный период работе, представленный в профессиональное объединение, является основанием для принятия профессиональным объединением решения об установлении работнику соответствующего количества баллов для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на новый учебный год.

3.6. Работник имеет право принять личное участие в работе профессионального объединения и в обсуждении своего Рейтингового листа.

3.7. Руководитель профессионального объединения по итогам обсуждения членами профессионального объединения Рейтинговых листов, представленных работниками, заполняет графу «Оценка профессионального объединения» в Рейтинговом листе работника и направляет подписанные им Рейтинговые листы в Комиссию.

3.8. Руководитель профессионального объединения обязан предоставить членам профессионального объединения (работникам) возможность ознакомиться с выставленными им в баллах оценками до заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда в целях предоставления возможности работнику, несогласному с оценкой профессионального объединения, подготовить жалобу в Комиссию (**п.3.13. настоящего Положения**)

3.9. О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания профессионального объединения в порядке, установленном в организации, а именно направление уведомления на электронную почту работников, сообщение в чате социальной сети.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующего фонда учреждения приступает к оценке результатов деятельности работников за определенный период при наличии заполненных профессиональными объединениями Рейтинговых листов работников.

О дате заседания Комиссии по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания Комиссии в порядке, установленном в организации, а именно направление уведомления на электронную почту работников, сообщение в чате социальной сети.

3.11. По результатам обсуждения члены Комиссии заполняют в Рейтинговом листе графу «Итоговое количество баллов». Рейтинговый лист подписывается председателем Комиссии (замещающим лицом).

3.12. Комиссия имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам, включая молодых специалистов, не имеющих стажа практической работы в образовательных организациях (до 10 баллов).

Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

Также комиссия принимает решение по каждому работнику, относящемуся к категории «молодой специалист» о размере корректирующего коэффициента, который будет в дальнейшем применяться комиссией при определении стоимости баллов (**пункт 5.3 настоящего Положения**).

3.13. При несогласии работника с выставленной профессиональным объединением оценкой, известной работнику до даты заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда, на основании заявления работника, на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю и подавший заявление работник. В том случае, если разногласия не

урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение Профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

Работник, при несогласии с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда, решением Комиссии по трудовым спорам учреждения, вправе оспорить решение в судебном порядке

3.14. Решение Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период оформляется протоколом по всем работникам учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

3.15. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо замещающими их лицами). Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 года.

3.16. Рейтинговые листы работников являются приложением в Протоколу Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период. Срок хранения Рейтинговых листов - 3 года.

3.17. Руководитель организации знакомит каждого работника с Протоколом Комиссии под личную подпись.

3.18. При переходе на работу из одной муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования мэрии города Череповца, в другую образовательную организацию, подведомственную управлению образования мэрии города Череповца, работник получает от председателя Комиссии на руки заверенную подписью Председателя комиссии и печатью учреждения копию Рейтингового листа с показателями для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы. Данный Рейтинговый лист работник вправе предъявить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда по новому месту работы. Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленные по прежнему месту работы, по показателям оценки, совпадающим с показателями, оцениваемыми по новому месту работы, учитываются при начислении стимулирующих выплат по новому месту работы по аналогичной должности до подведения следующих итогов по оценке результатов деятельности работников за определенный период. В случае, если до оценки остается менее 6 месяцев с даты приема на новое место работы, предыдущие показатели работника учитываются при оценке на следующий период.

3.19. Работник, вышедший из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, имеет право на продление действия ранее назначенных ему баллов до следующей оценки. В случае, если до оценки остается менее 6 месяцев с даты выхода на работу, предыдущие показатели работника учитываются при оценке на следующий период.

4. Корректировка (изменение) оценки результатов деятельности работников. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера.

4.1. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) может быть обусловлено только по следующим, надлежащим образом зафиксированным, основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины Работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для уменьшения, снятия, частичного или полного отсутствия назначения соответствующих стимулирующих выплат.

4.2. Решение об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по представлению Руководителя образовательной организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации (по членам Профсоюза).

Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается на срок не более 1 года (до заседания Комиссии по оценке работников за следующий период).

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательной организации.

4.3. Решение Комиссии об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера оформляется протоколом Комиссии.

4.4. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 1 год.

4.5. Корректировка оценки результатов деятельности работников за определенный период производится Комиссией при изменении численного состава работников. Составляется Протокол по корректировке в котором указывается на выбытие работника с указанием количества ранее набранных им баллов, которые не будут учитываться при ежемесячном определении стоимости балла, также указывается появление нового работника и определение количества баллов, которое будет учитываться по данному работнику (на основании рейтингового листа по прошлому месту работы, на основании определения количества баллов молодому специалисту).

4.6. Корректировка также может производиться при снятии баллов с работника по основаниям, указанным в разделе 4.1 настоящего положения.

4.7. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 год.

4.8. Руководитель организации знакомит каждого работника, который упоминается в протоколе, с Протоколом Комиссии по корректировке под личную подпись.

5. Порядок действий Комиссии по ежемесячному определению стоимости балла и распределению денежных средств.

5.1. Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда организации (п.1.10. настоящего Положения);
- протокола Комиссии с оценкой деятельности работников (п.3.14. настоящего Положения);
- при наличии - протокола Комиссии с корректировкой оценки деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

5.2. Комиссия определяет денежное выражение одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ - путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, за вычетом выплат, указанных в пункте 1.7. настоящего положения, на общее число баллов, набранных данной группой работников.

Комиссия устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного содержания одного балла на количество баллов, полученных каждым работником.

5.3. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист» применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста. Размер корректирующего коэффициента принимается комиссией при оценке работников.

5.4. Решение Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств оформляется протоколом по всем работникам учреждения.

5.5. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лицами их замещающими). Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 года

5.6. Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации по согласованию с Профкомом учреждения.

Приказ заверяется подписями Руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляются в бухгалтерию для выполнения.

Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ размещается на информационном стенде.

6. На информационном стенде в учреждении в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы, касающиеся

установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

- Настоящее Положение с Приложениями к нему;
- Копия справки из бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения (за прошедший месяц);
- Таблицы «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ» по всем работникам учреждения, с указанием критериев оценки;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Ответственный – руководитель учреждения.

«Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета»

Наименование учреждения	Количество по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца " __ " ____ 20__ г.	Структура ФОТ			Стимулирующий фонд (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) к распределению (без районного коэффициента)
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, выплата за стаж работы, районный коэффициент, отпускные текущего месяца) на дату: " ____ " _____ 20__ г.	В том числе: выплата за стаж работы	
1	2	3	4	5	6=(3-4)/1,25
Всего работников					
Педагоги					
Прочие работники*					

* - прочие работники - работники, не являющиеся "педагогическими работниками", получающие заработную плату из средств областного бюджета, в том числе : заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, лаборант

** - Остаток стимулирующего фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Дополнительная информация: средняя заработная плата педагогических работников (без внешних совместителей) за отчетный (предшествующий расчетному) месяц составляет:

Ответственный исполнитель _____

Исп. (Ф.И.О. тел.)

_____ (должность)

_____ (подпись)

«Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств городского бюджета».

Наименование учреждения	Всего работников по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца « » 20 г.	ФОТ за текущий месяц (без СФОТ) (с районным коэффициентом)	Всего СФОТ за текущий месяц (без районного коэффициента)*

* стимулирующий фонд распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Ответственный исполнитель

_____ (должность)

_____ (подпись)

Исп. (Ф.И.О. тел.)

Рейтинговые листы - Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должностям.

1.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности
«педагог дополнительного образования»

за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Педагог дополнительного образования _____
(наименование объединения)

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Результат деятельности	Самооценка деятельности	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1	2		3	4	5	6	7
1. Обеспечение доступности и качества дополнительного образования (R1)							
1.1 Интенсивность	Количество учащихся у педагога	-количество учащихся у педагога по ПФДО составляет: (решение о количестве баллов по данному показателю принимается на усмотрение учреждения)	0-10				
1.2 Интенсивность	Количество учащихся в учебных группах по сертификатам дополнительного образования:	-отсутствие вакансий в группах ПФДО: 5-6 групп – 1 балл ; 7-9 групп – 2 балла ; 10 и более групп – 3 балла .	0-3				

1.3 Интенсивность	Реализация программ приоритетных направленностей	-за каждую направленность – 3 балла Направленности программ прописывается в зависимости от специфики учреждения		0-9				
1.4 Интенсивность	Инклюзивное обучение детей с ОВЗ (имеющих заключения ПМПК) и инвалидностью в составе групп при наличии программ.	-нет таких детей в группе – 0 баллов - 1-2 ребенка - 1 балл - 3-5 детей - 2 балла - свыше 5 детей - 3 балла		0-3				
1.5	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)		Не более 3				
Итого по критерию R 1								
2.	3. Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе (R2)							
2.1 Интенсивность	Участие в работе: учебно-методической площадки, ресурсного центра, стажировочной площадки	-не принимал участия- 0 баллов -муниципальный уровень – 1 балл -региональный уровень- 2 балла -федеральный уровень- 3 балла		0-3				

2.2 Качество	Презентация актуального педагогического опыта, рекомендованного программно-методической комиссией учреждения (ПМК) или методическим советом, на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и др. мероприятиях различных уровней	<i>-опыт не представлялся- 0 баллов</i> <i>-на всех уровнях</i> 1 балл за каждое мероприятие, <u>но не более 5 баллов</u>		0-5				
2.3 Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	<i>-нет публикаций -0 баллов</i> <i>-наличие публикаций в печатных и периодических изданиях- 1балл</i>		0-1 за каждую				
2.4 Качество	Развитие педагогического творчества (участие в конкурсах профессионального мастерства, - организация мероприятий на различных уровнях)	<i>-участие-0,5 балла</i> <i>-муниципальный уровень (победитель, призеры) -1 балл</i> <i>-региональный уровень (победитель, призеры)-2 балла</i> <i>-федеральный уровень (победитель, призеры)-3 балла</i>		0,5-3				
2.5	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>			Не более 3				
	Итого по критерию							
	R2							
	3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (R3)							
3.1	Организация познавательного отдыха детей в каникулярные периоды.	<i>-программа не разработана- 0 баллов;</i> <i>- разработана и реализована краткосрочная программа-1 балл;</i> <i>-участие в работе лагеря с дневным пребыванием детей (в том числе в онлайн формате) руководство отрядом;</i> проведение мастер – классов, занятий, мероприятий (не менее 5) – 1 балл		0-2				

3.2 Интенсивность	Формирование положительного имиджа учреждения	-не принимал участия- 0 баллов -участие в грантовых конкурсах – 3 балла ; -участие в реализации грантовых мероприятий (можно прописать конкретные виды работ) – до 5 баллов		0-5				
3.3.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>			<i>Не более 3</i>				
Итого по критерию R 3								
4. Эффективность деятельности (R 4)								
4.1 Интенсивность	Участие в реализации Программы развития учреждения: (по оценке рук. группы)	-не принимал участие- 0 баллов -участие в рабочих группах – 1 балл - руководство проектами - 2 балла		0-2				
4.2 Качество	Организация участия учащихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	- численность учащихся (пофамильно), участвующих в конкурсах, олимпиадах различного уровня в течение года, не менее 95% всех учащихся объединения за учебный год – 1 балл		0-1				
4.3 Интенсивность	Наличие учащихся по договорам ПФ в рамках софинансирования	- нет договоров софинансирования – 0 баллов ; - имеются договоры софинансирования: от 3 до 5 договоров - 1 балл, от 6 до 10 договоров – 2 балла от 11 до 20 договоров – 3 балла, от 21 до 30 договоров – 4 балла, 31 и более договор - 5 баллов		0-5				

4.4	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения			Не более 3				
Итого по критерию R 4								
5. Результативность обучения и воспитания в объединении (R5)								
5.1 Качество	Участие объединения в мероприятиях всех уровней:	<u>Уровень учреждения и муниципальный уровень:</u> -не принимали участия - 0 баллов ; -от 1 до 5 мероприятий – 1 балл ; -от 6 до 9 мероприятий – 2 балла ; -10 и более мероприятий – 3 балла ; <u>Региональный уровень:</u> от 1 до 3 мероприятий – 1 балл ; -от 4 до 6 мероприятий – 2 балла ; -7 и более мероприятий – 3 балла ; <u>Федеральный и международный уровень:</u> 1-2 мероприятия – 3 балла ; -более 3 мероприятий – от 4 балла ; -участие в заочных конкурсах (не менее 5) – 1 балл ; -участие в социальных акциях - 1 балл .		0-4				
5.2	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения			Не более 3				
Итого по критерию R5								
6. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (R6)								
6.1. интенсивность	Участие обучающихся и родителей в органах самоуправления и соуправления учреждения	-нет учащихся, родителей в органах самоуправления и соуправления учреждения - 0 баллов – есть учащиеся, родители в органах самоуправления и соуправления учреждения - 1 балл		0-1				

6.2. ИНТЕНСИВНОС	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	<i>-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии -1 балл; -председатель, секретарь-2 балла.</i>		0-2				
Итого по критерию R 6								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (критерий R1+R2+R3+R4+R5+R6) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой)

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

2.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы **по должности**
«методист»
 за ____ 20__ /20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Результат деятельности	Самооценка деятельности	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1. Обеспечение доступности и качества дополнительного образования, эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе (R1)							
1.1 интенсивность	Проведение и организация мастер-классов, семинаров, открытых занятий, «круглых столов» и т.д. (за рамками плана работы)	<i>-не принимал участия- 0 баллов;</i> <i>-уровень образовательной организации – 0,5 баллов;</i> <i>-муниципальный уровень -1 балл;</i> <i>-региональный уровень -2 балла;</i> <i>-федеральный уровень -3 балла</i>	За каждое мероприятие				

1.2 качество	Организация работы методических формирований и площадок	-не принимает участия -0 баллов -МУМП, РЦ, стажировочная площадка муниципальный уровень – 1 балл региональный – 2 балла федеральный – 3 балла - руководство работой городских профессиональных сообществ (рабочих групп, методсоветов) – по 3 балла	0-3 За каждое				
1.3 качество	Представление своего передового педагогического опыта на различных методических мероприятиях	-опыт не предоставлялся -0 баллов; -уровень образовательной организации -0,5 балла; муниципальный уровень – 1 балл; -региональный уровень – 2 балла; -федеральный уровень – 3 балла	За каждое мероприятие				
1.4 качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	-нет публикаций -0 баллов -наличие публикаций в печатных и периодических изданиях – 1 балл	0-1 за каждую				
1.5	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)	Не более 3				
				Итого по критерию R1			
2.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (R2)							

2.1. качество	Формирование положительного имиджа учреждения	-не принимал участия- 0 баллов -участие в грантовых конкурсах – 3 балла ; -участие в реализации грантовых мероприятий – до 5 баллов	0-5				
2.2.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>		Не более 3				
				Итого по критерию R2			
3.Эффективность деятельности (R3)							
3.1 качество	Участие в реализации <i>Программы развития</i> учреждения: (по оценке рук. группы)	-не принимал участие- 0 баллов ; -участие в рабочих группах – 1 балл ; - руководство проектами - 2 балла	0-2				
3.2.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>		Не более 3				
				Итого по критерию R3			
4.Результативность работы (R4)							

4.1 качество	Эффективная работа по методическому сопровождению педагогов в <u>мероприятиях</u> различного уровня	<i>-не проводилась работа-0 баллов, - учреждение, муниципальный уровень – до 3 баллов, - региональный, федеральный уровень – до 4 баллов</i>	За каждое мероприятие				
4.2 качество	Развитие педагогического творчества (подготовка педагогов к участию в <u>конкурсах профессионального мастерства</u>)	<i>-не проводилась работа-0 баллов, -муниципальный уровень -1 балл -региональный уровень -2 балла -федеральный уровень -3 балла</i>	За каждое мероприятие				
4.3	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>		0-3				
				Итого по критерию R4			
5. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (R5)							
5.1 интенсивность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	<i>-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии -1 балл; -председатель, секретарь-2 балла.</i>	0-2				
				Итого по критерию R5			

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (R1+ R2+ R3+R4+R5) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой)

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы
по педагогическим должностям работников общеобразовательных школ.
за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Наименование должности/преподаваемый предмет _____

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1	2		3	4	5	6	7	8
1.1. Качество	Положительная динамика показателей качества обучения по предмету	-отсутствие динамики – 0 баллов -есть динамика – 1 балл	0-1					
1.2. Качество	Личное участие в профессиональных конкурсах согласно утвержденному перечню.	-отсутствие участия -0 баллов -участие-0,5 балла -муниципальный уровень: (призер-0,5 балла, победитель-1 балл.) -региональный уровень (призер-1балл, победитель-2 балла) -федеральный уровень (призер-2 балла, победитель-3 балла)	0-3 за каждый					
1.3. Качество	Проведение/организация (в рамках плана работы школы) открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов», соревнований и других мероприятий т.д.	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень-2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждый					

1.4. Качество	Выступления (в рамках плана работы школы) на педсоветах, конференциях, семинарах, «круглых столах» и т.д.	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждое					
1.5. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	-нет публикаций - 0 баллов -наличие публикаций в печатных и периодических изданиях– 1балл	0-1 за каждую					
1.6. Интенсивность	Работа в составе педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (МРЦ, МУМП, рабочие, творческие группы, лаборатории, городские проекты и т.д.)	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный/ региональный уровень- 2 балла - федеральный уровень- 3 балла (оценивает руководитель группы)	0-3					
1.7. Качество	Качественное ведение электронного документооборота	Низкий уровень (многочисленные замечания)- 0 баллов Средний уровень (своевременное заполнение/ предоставление, небольшие замечания) - 1 балл Высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) - 2 балла	0-2					
1.8. Интенсивность	Организация работы детских общественных добровольческих объединений, а также работа в рамках ВФСК «Готов к труду и обороне»	-отсутствие работы руководителя объединения- 0 баллов ; -руководитель объединения/сдачи норм ГТО – 5 баллов	0-5					

1.8.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)	Не более 3 баллов					
Итого по критерию: LW								
2. Внеклассная работа по предмету (Рвн.)								
1	2	3	4	5	6	7	8	
2.1. Качество	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников или олимпиаде по направлению деятельности.	-отсутствие участия -0 баллов -муниципальный этап: участник - 1 балл; призер – 2 балла; победитель – 3 балла. -региональный этап: участник – 2 балла; призер – 3 балла; победитель – 4 балла. -заключительный этап: участник – 3 балла; призер – 4 балла; победитель –5 баллов.	0-5 за каждого					
2.2. Качество	Достижения обучающихся в научно-исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы школы.	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл (победитель, призер) -муниципальный уровень-2 балла (победитель, призер) -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла (победитель, призер)	0-3 за каждого					
2.3. Качество	Подготовка в рамках своего предмета, в соответствии планом работы школы призеров и победителей (в том числе команд) в играх, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	-отсутствие участия -0 баллов; -более 10 участников либо 1 победитель (призер): -школьный уровень--1 балл; -муниципальный уровень-2 балла -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла. -2-3 победителя (призера): -школьный уровень-2 балла; -муниципальный уровень-3 балла -региональный уровень,	0-5					

**Показатели для расчета стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы
по должностям, которые не отнесены к педагогическим.**

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость
труда по должности **«заместитель директора по учебной и(или) воспитательной
работе»**

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Объемные показатели			
1.1.	Количество курируемых классов: от 4 до 10 - 1 балл; от 11 до 20 - 2 балла; от 21 - 3 балла	3		
1.2.	Количество курируемых УМП (МО), рабочих групп (по 0,5 балла за каждую группу, УМП и пр.)	0,5 -...		
1.3.	Курирование метапредметных (предметных) недель на уровне организации: по 1 баллу за мероприятие, включенное в план мероприятий школы	1 -...		
1.4.	Организация пробных экзаменов (за каждый экзамен, включенный в план работы на полугодие по 2 балла)	2 - ...		
1.5.	Организация олимпиад, конкурсов и иных мероприятий (за каждое курируемое мероприятие, включенное в план работы на полугодие по 0,5 балла)	0,5 -...		
2	Личные достижения			
2.1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (за факт участия, подтвержденный заявкой, приказом и т.п.)			
2.2.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (за факт обучения в текущем полугодии)	2		
3	Обеспечение доступности и качества общего образования			
3.1.	Организация инклюзивного образования (реализация вариативных АООП) - за каждый вариант реализуемой АООП: +1 балл	1-...		
3.2.	Сохранение контингента учащихся (количество отчисленных меньше количества зачисленных по курируемым классам)	1		
3.3.	Создание для учащихся на уровне среднего общего образования возможности выбора профиля обучения или индивидуального учебного плана (за каждое курируемое профильное направление)	3		
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
4.1.	Участие в конкурсных мероприятиях по благоустройству территории (по 1 баллу за мероприятие)	1 - ...		
4.2.	Заключение ОО договоров взаимодействия с предприятиями, организациями, учреждениями с целью улучшения качества подготовки обучающихся (кроме учреждений доп.образования) (за каждый заключенный договор о взаимодействии: + 2 балла)	2 - ...		

4.3.	Организация сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования, подведомственными управлению образования, управлению по делам культуры, комитету по физической культуре и спорту (за каждый договор между общеобразовательной организацией и организацией дополнительного образования при наличии совместных общеобразовательных программ и программ дополнительного образования: + 1 балл)	1- ...		
4.4.	Создание на базе образовательного учреждения пункта проведения экзаменов ГИА-9, ГИА-11 (далее - ППЭ), пункта проведения муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников (далее - ППО) (по 2 балла за каждый пункт)	2		
4.5.	Участие в проектной деятельности на соискание грантов - оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	1-...		
4.6.	Пилотная реализация в учреждении (курирование) значимых проектов, программ (например, «Электронная столовая») (за каждый курируемый пилотный проект: + 2 балла)	2- ...		
4.7.	Привлечение внебюджетных средств - привлечение средств от иной приносящей доход деятельности (аренда помещений - курирование работы арендатора): + 2 балла; привлечение спонсорских средств, благотворительной помощи: + 2 балла	2-...		
5	Кадровое обеспечение			
Укомплектованность общеобразовательного учреждения педагогическими кадрами, их качественный состав:				
5.1.	доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 4.6 - 95%) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	1-...		
5.2.	доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по городскому показателю, источник – формы федерального статистического наблюдения (расчет среднегородского показателя 41%) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	1-...		
5.3.	доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по городскому показателю, источник – формы федерального статистического наблюдения (расчет среднегородского показателя 32,7%) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	1-...		
5.4.	Привлечение молодых специалистов (за каждого вновь поступившего и отработавшего учебный год молодого педагога)	1		

5.5.	Наличие педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства - на всероссийском уровне: + 3 балла; - на областном уровне: + 2 балла; - на муниципальном уровне: + 1 балл Дополнительно за участие в конкурсе «Воспитатель/учитель года»: - на всероссийском уровне: + 3 балла; - на областном уровне: + 2 балла; - на муниципальном уровне: + 1 балл	1-...		
5.6.	Укомплектованность организации педагогическими кадрами - отсутствие вакансий: + 2 балла	2		
6	Эффективность управленческой деятельности			
6.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	1		
6.2.	Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении (участие в организации деятельности органов самоуправления: совета родителей, учащихся)	2		
6.3.	За своевременное и качественное осуществление закупок образовательной организацией, ведение личного кабинета образовательной организации в ЕИС в сфере закупок - отсутствие нарушений и предписаний контролирующих и надзорных органов: + 2 балла	2		
6.4.	Ведение электронных баз данных в соответствии с требованиями (ФИС «ФРДО», ГИС «Образование», ФИС «ОКО», ГИА и т.д.) - наполнение ФИС «ФРДО» в срок и в полном объеме: + 2 балла; - наполнение ГИС «Образование» (Электронная школа) в срок и в полном объеме: + 2 балла; - наполнение ГИС «Дополнительное образование» в срок и в полном объеме: + 2 балла; - наполнение РБД ГИА в срок и в полном объеме: + 2 балла; - наполнение ФИС «ОКО» в срок и в полном объеме: + 2 балла.	2-...		
6.5.	Создание на базе общеобразовательной организации пункта проведения экзаменов ГИА-9 (далее - ППЭ), пункта проведения муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников (далее - ППО), базового пункта внесения данных в ФИС «ФРДО» - на базе школы работает ППЭ и ППО: + 4 балла; - на базе школы работает ППО или ППЭ: + 2 балла; - на базе школы работает базовый пункт внесения данных в ФИС «ФРДО»: + 2 балла	2-...		
6.6.	Организация работы с населением, проживающим в микрорайоне территориального расположения ОО, оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	1		
6.7.	Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: ниже - 0 баллов; на том же уровне + 5 % - 0,5 баллов; выше - 1 балл	0-1		
6.8.	Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления ступени (СП), в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне - 0,5 балла; больше - 1 балл; 100 % - 1,5 балла	0,5-1,5		

6.9.	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне - 1 балл; выше - 2 балла	1-2		
6.10.	Участие в общественной работе (профессиональные общественные объединения, рабочие группы уровня выше центра образования и т.п.)	3		
7	Сохранение здоровья обучающихся			
7.1.	Факты случаев ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения - отсутствие фактов ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения: + 2 балла	0-2		
7.2.	Профилактика острых кишечных и инфекционных заболеваний - отсутствие в организации групповых (2-х и более) случаев острых кишечных/инфекционных заболеваний: + 2 балла	0-2		
8	Результативность обучения и воспитания в организации			
8.1.	Доля обучающихся ОО, принявших участие в социально-психологическом тестировании - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	1-...		
8.2.	Выполнение заместителем руководителя особо важных поручений+2 балла	2		
9	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины			
9.1.	Организация предоставления платных образовательных услуг	%		

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «заместитель директора по АХР»

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Личные достижения			
1.1.	Организация мероприятий на уровне организации: по 1 баллу за мероприятие, включенное в план мероприятий школы	1 -...		
1.2.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре по профилю деятельности (от 1 балла до 5 в зависимости от уровня)	1		
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
2.1.	Участие в конкурсных мероприятиях по благоустройству территории (по 1 баллу за мероприятие)	1..		
2.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.) (Отсутствие предписаний за предыдущий период + 2 балла, наличие предписаний требующих дополнительного финансирования + 1 балл.)	2		
2.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	2		
2.4.	Развитие материальной базы общеобразовательного учреждения	2		
2.5.	Состояние пришкольной территории (отсутствие замечаний от контролирующих органов +2 балла за СП)	2		
2.6.	Участие в проектной деятельности на соискание грантов - оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	1..		
2.7.	Привлечение внебюджетных средств (За каждый договор аренды +2 балла), наличие договоров пожертвования + 3 балла	2..		
3	Кадровое обеспечение			
3.1.	Укомплектованность общеобразовательного учреждения обслуживающим персоналом (в соответствии с потребностью) (охрана + 1 балл, сторожа + 1 балл, дневные уборщицы + 1 балл, вечерние уборщицы + 1 балл, прочий обслуживающий персонал + 1 балл)	1		
4	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	2		
4.2.	Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении, участие в работе коллегиальных органов, + 1 балл, за участие)	1		
4.3.	Выполнение заместителем руководителя особо важных поручений+2 балла	2		
4.4.	Участие в общественной работе (за каждое мероприятие + 1 балл)	1		
5	Эффективное сотрудничество с учреждениями дополнительного образования и развитие воспитательной системы			

5.1.	Организация взаимодействия с учреждениями города	2		
6	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины			
6.1.	Организация предоставления платных образовательных услуг	%		

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «начальник сектора организационно-кадровой работы»
Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Объемные показатели			
1.1.	Количество курируемых направлений работы (ОТ, секретариат, кадры, ФИС ФРДО, эл.запись, эл. почта и пр.): по 0,5 балла за каждое направление работы	0,5-...		
2	Личные достижения			
2.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре по профилю деятельности (от 1 балла до 5 в зависимости от уровня)	1		
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
3.1.	Участие в конкурсных мероприятиях по благоустройству территории (по 1 баллу за мероприятие)	1-...		
3.2.	Выполнение требований законодательства по предварительным и периодическим мед осмотрам (+1 балл за каждый этап организации)	1-...		
3.3.	Выполнение требований законодательства по профилактическим прививкам согласно календаря (+1 балл за выполнение плана по каждой прививке)	1-...		
3.4.	Участие в проектной деятельности на соискание грантов - оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	1-...		
3.5.	Проведение специальной оценки условий труда на всех рабочих местах в общеобразовательном учреждении в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации или наличие заключения об аттестации рабочих мест до истечения срока действия (+1 балла за каждый факт организации)	1-...		
4	Кадровое обеспечение			
4.1.	Выполнение нормативов по педагогическим работникам и административно-управленческому и вспомогательному персоналу в соответствии с «дорожной картой»	5		
4.2.	Привлечение молодых специалистов	3		
5	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Составление калькуляции платных услуг (за каждую услугу + 1 балл)	1		
5.2.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	5		
5.3.	Выполнение заместителем руководителя особо важных поручений+2 балла	2-...		
5.4.	Участие в общественной работе (за каждое мероприятие + 1 балл)	1-...		
5.5.	Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении, участие в работе коллегиальных органов, + 1 балл, за участие)	3		
6	Эффективное сотрудничество с иными учреждениями			
6.1.	Организация взаимодействия с учреждениями города	3		
7	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины			
7.1.	Организация предоставления платных образовательных услуг	%		

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «заместитель директора по экономике и финансам»

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Объемные показатели			
1.1.	Использование современных информационных систем (+1 балл за каждую систему)	1..		
1.2.	Количество курируемых направлений работы (бухгалтерия, планирование, платные услуги): по 0,5 балла за каждое направление работы	0,5-...		
2	Личные достижения			
2.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре по профилю деятельности (от 1 балла до 5 в зависимости от уровня)	1		
3	Исполнение учреждением финансовых и налоговых обязательств			
3.1.	Выполнение перспективных и текущих финансовых планов расходования бюджетных и внебюджетных денежных средств (+5 баллов перевыполнение плана по поступлениям, + 2,5 баллов за соответствие)	2,5-...		
3.2.	Выполнение учреждением финансовых обязательств (отсутствие просрочек по налогам +2,5 баллов, по иным платежам + 2,5 баллов)	2,5-...		
3.3.	Повышение эффективности управления финансами учреждения, проведение внутреннего аудита	2		
3.4.	Разработка программы экономического развития образовательной организации	2		
3.5.	Составление калькуляции платных услуг (за каждую услугу + 1 балл)	1-...		
3.6.	Составление ПФХД образовательной организации	2		
4	Кадровое обеспечение			
4.1.	Эффективность взаимодействия с МКУ "ФБЦ" (отсутствие взаимных замечаний + 5 баллов, отсутствие замечаний от одной из сторон +2,5 баллов)	2,5-...		
5	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	5		
5.2.	Выполнение заместителем руководителя особо важных поручений+2 балла	2-...		
5.3.	Участие в общественной работе (за каждое мероприятие + 1 балл)	1-...		
5.4.	Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении, участие в работе коллегиальных органов, + 1 балл, за участие)	1-...		
6	Эффективное сотрудничество с иными учреждениями			
6.1.	Организация взаимодействия с учреждениями города	3		
7	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины			
7.1.	Организация предоставления платных образовательных услуг	%		

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость
труда по должности «заместитель директора по информатизации»
Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Объемные показатели			
1.1.	Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем директора (внедрение новых курируемых информационных систем, приложений + 1 балл за каждую уникальную единицу)	1-...		
1.2.	Количество курируемых направлений работы (ГИС, сайт, корпоративная почта, среда электронного обучения, персональные данные, музыкальное оборудование, пропускная система, электронная столовая и др.): по 2 балла за каждое направление работы	2-...		
2	Личные достижения			
2.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре по профилю деятельности (от 1 балла до 5 в зависимости от уровня)	1-...		
3	Обеспечение доступности и качества общего образования			
3.1.	Регулярное обновление информации на информационных панелях, киосках, бегущих строках (+1 балл за каждую единицу инф. техники, функционирующую и обновляемую)	1		
3.2.	Курирование использования специальных программных средств для поддержки коллективной работы (конференции, форумы, совместная работа с документами и т.п. +0,5 за каждое реально функционирующее курируемое средство)	0,5-...		
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
4.1.	Участие в конкурсных мероприятиях по благоустройству территории (по 1 баллу за мероприятие)	1-...		
4.2.	Еженедельный выборочный мониторинг ведения ЭЖ педагогами (план на полугодие) в части наполняемости отметок, закрытых уроков, домашнего задания +0,2 балла за педагога	0,2-...		
4.3.	Наличие программы информатизации, регулярно корректируемой на основе данных мониторинга выполнения программы	10		
4.4.	Соответствие структуры сайта школы действующему законодательству (+1 балл), регулярное обновление (+2 балла)	1-...		
4.5.	Соблюдение требований 152ФЗ (о персональных данных) +0,5 баллов за каждый локальный документ и (или) соответствие раздела ИОС требованиям.	0,5-...		
4.6.	Исправное состояние ИОС	10		
4.7.	Участие в проектной деятельности на соискание грантов - оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	1-...		
5	Кадровое обеспечение			

5.1.	Наличие школьной команды по информатизации (с участием учащихся)	10		
6	Эффективность управленческой деятельности			
6.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	2		
6.2.	Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении, участие в работе коллегиальных органов, + 1 балл, за участие)	1-...		
6.3.	Выполнение заместителем руководителя особо важных поручений+2 балла	0-2		
6.4.	Участие в общественной работе (за каждое мероприятие + 1 балл)	1-...		
7	Эффективное сотрудничество с учреждениями города и развитие воспитательной системы			
7.1.	Обмен опытом использования IT-технологий (семинары, сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями)	3		
8	Рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины			
8.1.	Организация предоставления платных образовательных услуг	%		

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «специалист по кадрам»

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатель	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Реализация плана работы отдела кадров, высокий уровень ответственности	1,0		
2	Качественное ведение документации специалиста в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчетности и т.п.)	1,0		
3	Наличие в учреждении стендов с информацией о правах и обязанностях граждан, о действующем законодательстве и другой информации.	1,0		
4	Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	1,0		
5	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	1,0		
6	Исполнительская дисциплина (количество несвоевременно представленных материалов, отчетности, наличие замечаний по результатам проверок)	1,0		
7	Эффективное взаимодействие между отделами, структурными подразделениями учреждения	1,0		
8	Ведение процедур оформления приёма, увольнения, перемещения работников	1,0		
9	Ведение архива (отдел кадров,), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	1,0		
10	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	1,0		
11	Усовершенствование работы учреждения (внесение предложений, рациональных идей и т.д.)	1,0		
12	Быстрое и четкое реагирование на приказы, задания директора учреждения, просьбы сотрудников, посетителей и организаций	1,0		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «специалист по охране труда»
Ф.И.О. _____

Показатель	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.			
1.1. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды, составление и своевременность подготовки планов работы на основе проблемного анализа	1,0		
1.2. Выполнение планов работы	1,0		
1.3 Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (не менее 72 часов)	1,0		
1.4. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1,0		
1.5. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	1,0		
1.6. Четкое ведение номенклатуры дел по ОТ	1,0		
Критерий 2. Обеспечение норм безопасного труда			
2.1. Своевременная разработка локальных актов по охране труда, пожарной и электробезопасности в школе с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов.	1,0		
2.2. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса), в соответствии всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. Имеют место нарушения санитарных норм и норм безопасности – минус 1; нет изменений- 0; значительное улучшение по сравнению с предыдущим периодом-0,5; Все требования соблюдены – 1;	0-1,0		
2.3. Разработка систем мониторинга соблюдения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	1,0		
2.4. Контроль за своевременностью проведения медицинских осмотров сотрудников и обучающихся в школе. Не соблюдался график прохождения медицинских осмотров сотрудников и обучающихся – минус 1; 100 % сотрудников своевременно прошли медосмотр – 1;	0-1,0		
Критерий 3. Методическое обеспечение безопасности труда			
3.1. Разработка и введение в действие инструктажа по ОТ, своевременное их обновление	1,0		
Критерий 4. Профилактика и сохранение здоровья сотрудников и обучающихся в учреждении.			
4.1. Обеспечение выполнения всех требований техники безопасности и охраны труда. За отчетный период в школе имели место случаи травматизма, связанные с нарушением техники безопасности. и охраны труда – минус 1; Все требования техники безопасности и охраны труда соблюдаются. Регулярно проводятся необходимые инструктажи и проверки знаний т/б и о/т – 1;	0-1,0		

4.2. Обеспечение своевременности расследования и учета несчастных случаев с учащимися (воспитанниками), работниками	1,0		
4.3. Осуществление взаимосвязи с уполномоченным лицом от профсоюза по ОТ (с комиссией)	1,0		
ИТОГО			

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должностям «секретарь», «делопроизводитель»
Ф.И.О. _____

№ П.П.	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	1,0		
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	1,0		
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	1,0		
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	1,0		
5.	Ведение архивной документации	1,0		
6.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	1,0		
7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	1,0		
8.	Оформление и ведение личных дел обучающихся	1,0		
9.	Регулярное повышение квалификации.	1,0		
10.	Работа с электронной почтой	1,0		
11.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	1,0		
12.	Хранение экзаменационных работ учащихся	1,0		
13.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	1,0		
14.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «**заведующий хозяйством**»
Ф.И.О. _____

Критерии, показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы			
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы	1,0		
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	1,0		
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	1,0		
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1,0		
1.5. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:	0,5		
<ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • предписания отсутствуют 	1,0		
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	1,0		
2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	1,0		
2.3. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:	0,5		
-наличие действующей АПС	0,5		
-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	0,5		
-наличие «тревожной кнопки»	1,0		
-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении			
2.4. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	1,0		
2.5. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	1,0		
2.6. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	1,0		
2.7. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом:	0,5		
<ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • предписания отсутствуют 	1,0		
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,	1,0		

водоснабжение и др.)			
3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1,0		
3.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0		
3.4. Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	1,0		
3.5. Сохранность материальных ценностей	1,0		
3.6. Своевременное списание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	1,0		
3.7. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	1,0		
3.8. Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы	1,0		
3.9. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей	1,0		
3.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1,0		
Критерий 4. Удовлетворительность 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	1,0		
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
ИТОГО			

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности **«агент по закупкам»**

Ф.И.О. _____

№ п.п.	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Своевременная подготовка и сдача отчетности	1,0		
2.	Своевременное размещение информации на официальном сайте	1,0		
3.	Участие в работе постоянно действующих комиссий учреждения	1,0		
4.	Обеспечение подготовки необходимых договоров, соглашений	1,0		
5.	Ведение архивной документации	1,0		
6.	Ведение реестра договоров, входящей документации по закупкам	1,0		
7.	Подготовка в соответствии с требованиями законодательства локальных нормативных актов учреждения	1,0		
8.	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.	1,0		
9.	Регулярное повышение квалификации.	1,0		
11.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения	1,0		
14.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности **«диспетчер образовательного учреждения»**

Ф.И.О. _____

№ п.п.	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Использование информационных технологий учета и создания баз данных	1,0		
2.	Работа с сайтом учреждения	1,0		
3.	Своевременная подготовка и сдача отчетности, в том числе ведение журнала замещенных уроков	1,0		
4.	Сложность и напряженность работы, увеличение контингента учащихся, увеличение количества работающих в учреждении	1,0		
5.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	1,0		
6.	Регулярное повышение квалификации.	1,0		
7.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения	1,0		
8.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «техник»

Ф.И.О. _____

Критерии, показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
Критерий 1. Обеспечение высокого качества работы школьной локальной сети			
1.1. Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	1,0		
1.2. Своевременная модернизация локальной сети	1,0		
Критерий 2. Качество аппаратного обеспечения			
2.1. Качество организации работы с провайдерами	1,0		
2.2. Качество обслуживания принтеров	1,0		
2.3. Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)	1,0		
Критерий 3. Качество программного обеспечения			
3.1. Качественная работа операционной системы персональных компьютеров	1,0		
3.2. Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	1,0		
3.3. Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	1,0		
3.4. Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств	1,0		
3.5. Своевременная установка и поддержание работ пакета бесплатного программного обеспечения	1,0		
Критерий 4. Позитивные результаты деятельности по техническому оснащению и обслуживанию			
4.1. Организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры, с которыми заключены договоры о техническом обслуживании	1,0		
4.2. Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	1,0		
Критерий 5. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров			
5.1. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по работе с программным обеспечением	1,0		
5.2. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по защите информации	1,0		
5.3. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации компьютерного оборудования	1,0		
5.4. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1,0		
Критерий 6. Удовлетворённость участников образовательного процесса результатами труда специалиста			
6.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	1,0		
6.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
ИТОГО			

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «лаборант»

Ф.И.О. _____

Показатель	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
Критерий 1. Качественные результаты труда			
1. Качественное проведение лабораторных работ	0-1,0		
2. Содержание лаборанткой в соответствии с требованиями СанПин, качественная обработка приборов, мензурок, измерительных приборов	0-1,0		
3. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1,0		
4. Сохранность материальных ценностей	0-1,0		
5. Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	0-1,0		
6. Низкая исполнительная дисциплина	-3		
ИТОГО			

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «сторож (вахтер)»

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	1,0		
2.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	1,0		
3.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	1,0		
4.	Участие в общественной жизни школы	1,0		
5.	Участие в ремонте школы	1,0		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0		
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-3		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности «уборщик служебных помещений»

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,0		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	1,0		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	1,0		
4.	Проведение генеральных уборок	1,0		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1,0		
6.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-3		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности **«архивариус»**

Ф.И.О. _____

№ П.П.	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Использование информационных технологий учета и создания баз данных	1,0		
2.	Работа с городским архивом	1,0		
3.	Своевременная подготовка и сдача отчетности	1,0		
4.	Сложность и напряженность работы, увеличение объема работы	1,0		
5.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	1,0		
6.	Регулярное повышение квалификации.	1,0		
7.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3		
ИТОГО				

Показатели для расчета стимулирующих выплат за интенсивность и напряжённость труда по должности **«ассистент (помощник)»**

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1.	Содержание рабочего места учащегося в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	1,0		
2.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	1,0		
3.	Участие в общественной жизни школы	1,0		
4.	Взаимодействие с педагогическим коллективом школы	1,0		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0		
6.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-3		
ИТОГО				