

ПРИНЯТО:

На собрании трудового
коллектива
Протокол № 1 от 17.01.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СШ№85
_____ М.Ю. Селезнев
Приказ № 16 от 17. 01.2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», постановления Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», утвержденного постановлением администрации города Ульяновска от 18.03.2014 № 1140, с учетом постановления администрации города Ульяновска № 850 от 17.03.2016; постановления администрации города Ульяновска от 31.03.2017 №756 «О внесении изменений в постановление администрации города Ульяновска от 18.03.2014 №1140», постановления администрации города Ульяновска от 31.03.2017 № 752 «О внесении изменений в постановления мэрии города Ульяновска от 15.04.2011 № 1565», постановления администрации города Ульяновска от 20.10.2017 № 2287; постановления № 87 от 30.01.2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации города Ульяновска от 18.03.2014 №1140».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам школы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу школы за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются учредителем. Выплаты стимулирующего характера директору производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

3. Виды стимулирующих доплат. Условия их установления, снижения, отмены

3.1. В школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания;
- выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональная надбавка;
- премии по итогам работы (согласно количеству набранных баллов) ;
- единовременное поощрение;

- материальная помощь.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, кроме надбавок за тип и вид образовательной организации, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию.

При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид образовательной организации, за выслугу лет и квалификационную категорию применяются за установленную учебную нагрузку при тарификации.

3.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых разделами 4,5,6 настоящего положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.3. Условием снижения стимулирующих надбавок является наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с даты установления школы виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с рабочей комиссией, созданной для оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы (далее – комиссия), и производится на основании приказа директора школы с указанием причин снижения.

3.3.1. Комиссию формирует директор приказом по школе в количестве не менее 5 человек. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива, председатель профсоюзного комитета школы.

3.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

А) Наличие случаев травматизма, в том числе и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного

педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, с даты получения травмы учащимся.

Б) Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с даты получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией.

В) Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с даты установления учреждением виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией.

Г) При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, с даты назначения.

3.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам школы в размере до 120 % по итогам оценки выполнения утверждённых критериев и показателей деятельности работника учреждения.

3.6. Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств может устанавливаться работнику школы за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам оценки выполнения утверждённых критериев.

3.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, персональная надбавка, а так же выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет; надбавки за типы и виды учреждений, за квалификационную категорию (педагогическим работникам); доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться в пределах фонда оплаты труда на срок не более одного года.

3.8. Решение на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и персональной надбавки принимается директором школы по согласованию с комиссией.

3.9. Оценка выполнения критериев и показателей осуществляется, один раз в год (в январе – по итогам предыдущего и текущего учебного года), в случае необходимости – ежемесячно.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора школы сроком до одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 120%.

Решение на установление данной надбавки принимается директором школы по согласованию с комиссией, по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников организации. Критерии и показатели деятельности работников организации (кроме директора организации, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются директором школы в разрезе должностей по согласованию с комиссией.

Показатели оценки деятельности работников школы для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты труда Заместители директора по УВР, ВР, СР, ИКТ

Показатели	Процент надбавки
За разработку новых учебных, воспитательных и прочих программ	до 5
За создание нового учебно-методического материала	до 10
За высокий уровень организации и проведения промежуточной и (или) итоговой аттестации учащихся	до 15
За выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, годового плана работы	до 15

За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	до 5
За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 20
За высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 10
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5
За ведение банка данных и составление отчётов	до 5
За продолжительность режима работы в период переуплотнённого рабочего дня	до 10

Заместитель директора по АХЧ, завхоз

За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещений и оборудования школы	до 25
За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 25
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30
За составление отчётов	до 30
За продолжительность режима работы в период переуплотнённого рабочего дня	до 50

Учителя

За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм	до 15
За проведение открытых уроков высокого качества и мастер-классов	до 10
За работу по организации мероприятий по культурно-патриотическому воспитанию учащихся высокого качества	до 30
За высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение общественных поручений	до 30
За пропаганду деятельности школы в СМИ, интернете (в т.ч. публикации творческих работ)	до 15
За подготовку победителей и призёров олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований и т.д.	до 10
За подготовку и результативность ГИА и ЕГЭ	до 15
За результативность срезов в рамках процедуры независимой оценки качества	до 15

Зав.библиотекой, библиотекарь

За качественное выполнение плана работы библиотеки	до 30
За пропаганду чтения как форму культурного досуга	до 30
За участие в мероприятиях различного уровня	до 20
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30

Педагог-психолог, социальный педагог, логопед, воспитатель ГПД

За участие в инновационной работе	до 30
За проведение экскурсий, мероприятий	до 30
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30

За пропаганду деятельности школы в СМИ, интернете (в т.ч. публикации творческих работ)	до 30
--	-------

Ведущий специалист по кадрам, секретарь, зав. канцелярии, лаборант

За продолжительность режима работы в период переуплотнённого рабочего дня	до 30
За ведение банка данных и составление отчётов	до 30
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 60
За длительность работы на оргтехнике	до 20

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщица служебных помещений, гардеробщица

За быстрое устранение аварийных ситуаций	до 10
За ремонт школьного оборудования, мебели, стендов	до 30
За проведение текущего и косметического ремонта	до 30
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30
За продолжительность режима работы в период переуплотнённого рабочего дня	до 30

Рабочий по комплексному обслуживанию территории

За особые условия труда в осенне-зимний период	до 20
За продолжительность режима работы в период переуплотнённого рабочего дня	до 20
За проведение текущего и косметического ремонта	до 30
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30

Сторож

За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30
---	-------

Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий юристконсульт

За своевременное и качественное ведение документации	до 30
За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30
За продолжительность режима работы в период переуплотнённого рабочего дня	до 30
За срочность выполнения работ	до 45

5. Премии по итогам работы

5.1. Премии выплачиваются всем работникам школы, в том числе совместителям на основании оценки результативности и эффективности деятельности работников школы.

5.2. Оценка выполнения утверждённых критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией школы, созданной для этих целей.

5.3. Оценка результативности и эффективности деятельности работников школы осуществляется на основании утверждённых настоящим актом и по согласованию с профсоюзной организацией учреждения критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы.

К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

Условия премирования:

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
	Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающимися без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
Образцовое содержание кабинета	

	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)</p> <p>Качество организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольной образовательной организации</p> <p>Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в дошкольных образовательных организациях</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в организациях дополнительного образования детей</p>
Руководители образовательных организаций	<p>Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств</p> <p>Доведение средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций до среднего значения по региону</p> <p>Оснащенность образовательной организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и федеральными образовательными требованиями</p>
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	<p>Организация предпрофильного и профильного обучения</p> <p>Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в 10 - 11 классах</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательных организаций</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p>

	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Работники библиотек	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Для установления размера премий по итогам работы в образовательной организации создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации.

5.4. Каждый работник школы представляет в комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы за соответствующий период.

5.5. В первом полугодии, по итогам предыдущего периода работы, (с сентября по декабрь, включительно) составляется аналитическая справка (заполненный Перечень

критериев и показателей для распределения премий по итогам работы) предоставляется к 15 января. Во втором полугодии, справка составляется до 15 сентября (с января по август, включительно). Справка должна содержать конкретные цифры, проценты, фамилии учащихся, анализ выполнения утверждённых критериев и показателей с приложением копий подтверждающих документов.

5.6. После рассмотрений комиссией результаты оценки оформляются оценочными листами утверждённых критериев по каждому работнику для письменного ознакомления. На основании оценочных листов составляется сводный оценочный лист. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником школы.

5.7. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на премии по итогам работы, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Размер денежного веса балла определяется комиссией и утверждается приказом директора. Для доведения заработной платы педагогических работников до средней по экономике региона, повышения престижа педагогической профессии, вес денежного балла педагогического персонала может отличаться от веса денежного балла административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер премии по итогам работы каждому работнику.

5.8. Выплата производится равными долями ежемесячно.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.9. Определение размеров премий по итогам работы осуществляется до 27 января и до 27 сентября, текущего учебного года.

5.10. Иные вопросы осуществления премий по итогам работы:

5.10.1. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы на выплаты премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

5.10.2. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдаётся копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

5.10.3. После получения протокола директор издаёт приказ о начислении премий по итогам работы за соответствующий период и передаёт его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления премий.

5.10.4. В случае если работник уволился из школы и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдаётся копия оценочного листа, в котором отражены итоги его работы. Начисление премий в этом случае осуществляется за счёт ФОТ образовательной организации, в которой работник продолжил трудовую деятельность.

5.10.5. Для вновь прибывших работников, не имеющих оценочного листа из образовательной организации, где они работали ранее, и для работников, наработавших ранее в образовательных организациях, назначается первичный оценочный балл – 20 баллов.

5.10.6. Корректировка денежного веса одного балла может производиться ежемесячно, исходя из сложившегося размера доли стимулирующей части ФОТ текущего месяца, направленной на установление премий по итогам работы.

5.10.7. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого

заявления могут быть только факты нарушений норм, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников школы по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.10.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника школы и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 3 дней после заседания решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.11. **Критерии** эффективности и результативности деятельности работников школы (к премии по итогам работы)

Критерии заместителя директора по УВР

№	Индикаторы	Балльная оценка	Кол-во баллов	Основание
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения.	2		
2.	Использование современных технологий управления (ИКТ, мониторинг)	2		
3.	Сопровождение мониторинга образования (КПМО, информатизация и др.)	2		
	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: -на уровне прошлого учебного года -равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1 2		
4.	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников основной и средней школы (выполнение плана-графика по организации ГИА)	3		
5.	Высокий уровень контроля за проведением диагностических работ (Статград, ОГАУ ЦИТ)	2		
6.	Высокий уровень проведения внутришкольного мониторинга качества образовательной деятельности	2		
7.	Ведение электронной базы выпускников 9, 11 классов по итоговой аттестации, организаторов ППЭ	3		
8.	Выполнение работ и оформление документации по тарификации ОУ и ОШ-1	3		
9.	Своевременная и качественная подготовка отчетов	2		
10.	Высокие результаты внешней независимой оценки качества образования	2		
11.	Сохранение контингента учащихся	1		
12.	Наличие учащихся ОУ- лауреатов и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, научных чтений и т.д.	1		
13.	Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению учащихся	1		

№	Индикаторы	Балльная оценка	Кол-во баллов	Основание
14.	Поддержание стабильности педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов, повышение квалификации молодых специалистов	1		
15.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): <ul style="list-style-type: none"> ➤ Всероссийский ➤ Региональный ➤ Муниципальный уровни 	4 3 2		
16.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1		
17.	Организация предпрофильной подготовки и профильного обучения	2		
18.	Популяризация работы ОУ: Представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах, Наличие публикаций о работе образовательного учреждения	1		
19.	Активность деятельности образовательного учреждения (участие в конкурсах, проектах, программах, семинарах, мастер-классах, круглых столах.): <ul style="list-style-type: none"> ➤ Всероссийский ➤ Региональный ➤ Муниципальный 	4 3 2		
20.	Наличие системы по учету динамики личностных достижений учащихся	1		
21.	Высокий уровень составления и корректировки расписания , учет пропущенных и замещенных уроков, ведение табеля	3		
22.	Наличие педагогов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства городского и регионального уровня	2		
23.	Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательного учреждения.	1		
24.	Участие в подборе и расстановке педагогических кадров, организации повышения их квалификации и профессионального мастерства.	1		
25.	Создание эффективной системы оплаты труда сотрудников, повышение заработной платы педагогических работников;	2		

№	Индикаторы	Балльная оценка	Кол-во баллов	Основание
27.	Информирование участников образовательного процесса по курируемым вопросам: -педагогов -родителей -учащихся	1,5 1,5 1,5		
28.	Курирование общественных органов управления	1,5		
29.	Отсутствие жалоб на заместителя руководителя со стороны коллег, учащихся, родителей в межаттестационный период	1,5		

Критерии заместителя директора по ВР

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению	1	
2.	Использование современных технологий управления	1	
3.	Высокий уровень составления расписания и учет работы педагогов дополнительного образования	1	
4.	Высокий уровень составления учебного плана дополнительного образования	1	
5.	Эффективность и качество организации работ по функционированию дополнительного образования	1	
6.	Эффективность и качество организации работ по функционированию платных услуг ОУ в системе дополнительного образования	1	
7.	Высокий уровень программ по дополнительному образованию	1	
8.	Наличие педагогов (в том числе классных руководителей), участвовавших в конкурсах профессионального мастерства городского и регионального уровня	1	
9.	Наличие системы и эффективность работы с классными руководителями	1	
10.	Участие в подборе и расстановке педагогических кадров педагогов дополнительного образования	1	
11.	Результативность работы органов ученического самоуправления	1	
12.	Использование факторов внутренней и внешней мотивации персонала для профессионального роста и самореализации (Обеспечивает использование и совершенствование коллективом методов организации образовательного процесса и современных образовательных технологий, в том числе дистанционных.)	1	
13.	Реализация системы стимулирования разработки и	1	

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
	использования инновационных методик и технологий (Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);		
14.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1	
15.	Доля родителей (%), удовлетворённых качеством воспитательной деятельности школы и работы дополнительного образования	1	
16.	Популяризация работы ОУ: Представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах.	1	
17.	Популяризация работы ОУ: Наличие публикаций о работе образовательного учреждения	1	
18.	Популяризация работы ОУ: выступления на телевидении.	1	
19.	Активность деятельности образовательного учреждения разного уровня (участие в конкурсах, проектах, программах и др.)	1	
20.	Результативное участие ОУ в различных конкурсах	1	
21.	Исполнительская дисциплина в ведении документации	1	
22.	Дежурство в праздничные дни	1	
23.	Высокий уровень подготовки и проведения общешкольных мероприятий	1	
24.	Высокий уровень организации и контроля дежурства классов в школе	1	
25.	Эффективность взаимодействия с учреждениями района и города, занимающимися воспитательной деятельностью и организацией досуга детей	1	
26.	Наличие концепции воспитательной системы в школе и её реализация	1	
27.	Привлечение внебюджетных средств	1	
28.	Результативность воспитательной работы: снижение количества правонарушений; повышение уровня воспитанности	1	
29.	Организация на базе школы городских и региональных мероприятий	1-5	
30.	Участие в тематических общешкольных родительских собраниях	1	
31.	Положительные отзывы благодарности,	1-5	

Критерии заместителя директора по УВР (методическая работа)

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного	1	

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
	учреждения.		
2.	Использование современных технологий управления	1	
3.	Своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;	2	
4.	Создание эффективной системы оплаты труда сотрудников, повышение заработной платы педагогических работников;	2	
5.	Организация повышения квалификации педагогов.	1	
6.	Результативное участие ОУ в различных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Международный ➤ Всероссийский ➤ ПФО ➤ Региональный ➤ Муниципальный ➤ Школьный 	6 5 4 3 2 1	
7.	Высокий уровень проведения внутришкольного мониторинга качества образовательной деятельности	2	
8.	Сохранение контингента учащихся	1	
9.	Наличие учащихся ОУ- лауреатов и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, научных чтений и т.д. по направлениям экспериментальной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Международный, Всероссийский ➤ ПФО, Региональный ➤ Муниципальный, Школьный 	3 2 1	
10.	Организация , управление и методическое сопровождение работы с одаренными детьми учащимися, имеющими проблемы со здоровьем	1 1	
11.	Наличие выступлений или публикаций у учителей : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Международный, Всероссийский ➤ ПФО, Региональный ➤ Муниципальный, Школьный 	3 2 1	
12.	Использование факторов внутренней и внешней мотивации персонала для профессионального роста и самореализации Реализация системы стимулирования разработки и использования инновационных методик и технологий (Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);	2	
13.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1	
15.	Доля родителей (%), удовлетворённых качеством образовательной деятельности школы		

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
	Более 80%	3	
	60-80%	1	
16.	Популяризация работы ОУ: Представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах.	1 1	
17.	Популяризация работы ОУ: Наличие публикаций о работе образовательного учреждения	1	
18.	Популяризация работы ОУ: выступления на телевидении.	1	
19.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> ➤ Международный ➤ Всероссийский ➤ ПФО ➤ Региональный ➤ Муниципальный 	5 4 3 2 1	
22.	Победа педагогов (лауреат/дипломант) профессиональных конкурсов <ul style="list-style-type: none"> ➤ Международный ➤ Всероссийский ➤ ПФО ➤ Региональный ➤ Муниципальный 	5 4 3 2 1	
23.	Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательного учреждения.	1	
24.	Участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях и жюри <ul style="list-style-type: none"> ➤ Всероссийский ➤ Региональный ➤ Муниципальный 	3 2 1	
25.	Участие в подборе и расстановке педагогических кадров	1	
26.	Использование факторов внутренней и внешней мотивации персонала для профессионального роста и самореализации в области ИКТ	1	
27.	Наличие системы работ по выявлению системы потребностей в оснащенности учебных кабинетов техническими средствами	1	
28.	Организация повышения квалификации педагогов в области ИКТ компетенции	1	
29.	Эффективная работа информационно-коммуникационной системы школы:	1	
30.	Высокие результаты внешней независимой оценки	2	

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
	качества сайта Департаментом образования и Управлением образования		
31.	Внешняя оценка деятельности заместителя руководителя <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный ➤ Муниципальный 	2 1	
32.	Отсутствие жалоб на заместителя руководителя со стороны коллег, учащихся, родителей в межаттестационный период	1	
	Связь с ВУЗАми. Результаты профессионального самоопределения выпускников	1,5 1 0,5	
	Максимальная сумма баллов	58,5	

Критерии заместителя директора по ИКТ

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения.	2	
2.	Активность деятельности образовательного учреждения (участие в конкурсах, проектах, программах, семинарах, мастер-классах, круглых столах.) : <ul style="list-style-type: none"> Всероссийский Региональный Муниципальный 	4 2 1	
3.	Отсутствие жалоб на заместителя руководителя со стороны коллег, учащихся, родителей.	2	
4.	Использование ИКТ в повседневной практике: <ul style="list-style-type: none"> Текстовый редактор. Электронные таблицы, Программы для создания презентаций Электронная почта Электронные тесты Интерактивные доски 	6	
5.	Использование современных технологий управления	2	
6.	Сбор данных с помощью компьютерных локальных сетей	1	
7.	Работа в системе управления учебным процессом Сетевой город. Образование.	5	
8.	Подбор программного обеспечение для учебных целей	1	
9.	Бесперебойная работа контент фильтрации	3	
10.	Бесперебойная работа сети интернет	1	
11.	Бесперебойная работа локальной сети	1	

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
	Использование сетевых средств организации совместной работы.	1	
13.	Внедрение электронных дневников на сайте sgo.cit73.ru	4	
15.	Отсутствие сбоев и сопровождение программно-технических средств обмена электронными документами, в том числе средств защиты информации АРМ СУФД ПО - СКЗИ «Континент–АП,	2	
16.	Работа с большим количеством данных в системе СУФД.	3	
17.	Поддержание работоспособности и сопровождение программно-технических средства криптографической защиты информации КристоПро-CSP	2	
18.	Осуществления работы в соответствии нормативной, технической, эксплуатационной и иной документации, регламентирующей использование ключей электронной подписи, обмен электронными документами.	1	
19.	Отсутствие сбоев и сопровождение установленных необходимых для обмена электронными документами с Общероссийским официальным сайтом программных средств.	1	официальным
20.	Своевременное, без замечаний выполнение функций оператора при работе с Общероссийским официальным сайтом.	3	
21.	Отсутствие сбоев при работе с Официальным сайтом Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных, муниципальных и иных нужд.	1	
22.	Отсутствие сбоев при работе с официальным сайтом в сети Интернет для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru	1	
23.	Своевременное, без замечаний выполнение функций оператора при работе с официальным сайтом в сети Интернет для размещения информации о муниципальных учреждениях	3	
24.	Отсутствие сбоев при выполнении обязанности администратора автоматизированного рабочего места (АРМ ПБС) по организации, обеспечению и контролю мероприятий по защите информации при обмене электронными документами посредством системы удаленного финансового документооборота Федерального казначейства (СУФД)	3	

№	Индикаторы	Балльная оценка	Обоснование
25.	Отслеживание изменений в законодательстве и быстрое реагирование на них (223 ФЗ)	2,5	
26.	Отсутствие жалоб от сотрудников федерального казначейства.	2	
	Максимальная сумма баллов	58,5	

Критерии заместителя директора по СВ

№	Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОУ по своему направлению	1	
2.	Участие в реализации программы развития ОУ	1	
3.	Использование современных технологий управления	2	
4.	Высокий уровень составления социальных программ, руководство и контроль за ними	1	
5.	Своевременный и качественный учет банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2	
6.	Эффективность индивидуальной работы с многодетными и социально незащищенными семьями	1	
7.	Высокий уровень организации и контроля бесплатного горячего питания	2	
8.	Своевременный мониторинг посещаемости учебных занятий учащимися	2	
9.	Содействие организации профилактических мероприятий по предупреждению негативных проявлений среди учащихся	2	
10.	Содействие в оформлении несовершеннолетним СНИЛС	2	
11.	Эффективность профилактики правонарушений и безнадзорности среди несовершеннолетних	2	
12.	Результативность работы по организации всеобщего	2	
13.	Наличие системы и эффективность работы с классными руководителями	2	
14.	Ежедневный мониторинг заболеваемости учащихся	2	
15.	Своевременность организации проведения мониторинга физического здоровья учащихся	1	
16.	Своевременность и высокий уровень подготовки документации к прохождению добровольного тестирования учащихся на предмет немедицинского потребления ПАВ	2	
17.	Эффективность организации профориентационных мероприятий в рамках профессионального самоопределения учащихся	2	
18.	Своевременное информирование участников образовательного процесса в школе о социально	1	

№	Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
	значимых мероприятиях		
19.	Качество организации по обеспечению безопасности на массовых и открытых мероприятиях в школе	1	
20.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1	
21.	Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса (по обращению учителей, учащихся, родителей).	2	
22.	Удовлетворённость родителей качеством социальной составляющей образовательного процесса в школе	1	
23.	Высокий уровень проведения внутришкольного контроля социально-педагогической деятельности классных руководителей	2	
24.	Активность деятельности ОУ (участие в социально - ориентированных конкурсах, проектах, программах различного уровня)	2	
25.	Результативное участие школы в социально ориентированных конкурсах различного уровня (международный / всероссийский / региональный / муниципальный / школьный)	5/4/3/2/1	
26.	Популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах; наличие публикаций о работе школы	1	
27.	Наличие авторских публикаций	2	
28.	Кураторство в школе общественных органов управления	3	
29.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	1	
30.	Взаимодействие с социальным институтом города: КПДН, ПДН, учреждениями соцзащиты, культуры и дополнительного образования.	2	
31.	Дежурство в праздничные дни	1	
32.	Исполнительская дисциплина	2	
33.	Внешняя оценка деятельности заместителя директора	2,5	
	Итого баллов	58,5	

Критерии заместителя директора по АХЧ, завхоз

Критерии	Индикаторы	Балл	Обоснование

1.	<p><i>Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие замечаний со стороны проверяющих -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений <p><i>Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -уменьшилось -замечаний нет <p>Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок</p>	<p>1,5</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>4,0</p> <p>1,5</p>	
3.	<p><i>Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие действующей АПС -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации -наличие «тревожной кнопки» -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении <p><i>Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -уменьшилось -предписаний нет <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности</p>	<p>1,5</p> <p>1,5</p> <p>1,5</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>4,0</p> <p>1,5</p>	
5.	<p>Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)</p>	<p>2,0</p>	
6.	<p>Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>	<p>2,0</p>	
6.	<p>Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей</p>	<p>2,0</p>	
7.	<p><i>Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности</i></p>		

<p>заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет</p> <p>Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены</p> <p>Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности</p> <p>Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей</p> <p>Итого:</p>	<p>1,0 4,0 2,0 1,0 2,0</p>	
	35,0	

Критерии учителя

	Показатели	Баллы
1.	Итоги четверти, полугодия, года (при 100% успеваемости)	
2.	Итоги государственной итоговой аттестации при 100% успеваемости	
3.	Контрольные работы администрации, управления образования	
4.	Количество учащихся, с которыми учитель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам и др.	
5.	Наличие призовых мест/участие на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-исследовательская деятельность и др,	
6.	Организация горячего питания:	
7.	Использование здоровьесберегающих технологий на уроке	
8.	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	
9.	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей)	
10.	Участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях	
11.	Формирование культуры поведения. Контроль внешнего вида.	
12.	Дежурство учителя по школе.	
13.	За работу в классах, превышающих предельно допустимую нагрузку 25 человек	
14.	Участие в инновационной деятельности, участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, лабораториях	
15.	Современные методы обучения, новые технологии, участие в творческих группах	
16.	Обобщение опыта; выступления, публикации, конференции, презентации, открытые уроки	
17.	Использование интернет- ресурсов.	
18.	Учитель использует ИКТ	
19.	Ведение отчетной документации	
20.	Курирование портфолио, паспорта здоровья.	
21.	Наличие методических разработок (рабочих программ, УМК учителя, УМК учащихся)	
22.	Материальная ответственность учителя	

Перечень критериев и показателей для установления стимулирующих доплат и надбавок по итогам работы

учителя МБОУ «СШ№85» _____

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>			
Качество выполнения образовательного стандарта (качество обучения).	Работа с учащимися группы риска подготовка к ОГЭ, ЕГЭ, ВПР Работа с учащимися оставленными на повторный год обучения	1		
	Средний балл показателей качества знаний за отчётный период в классах где работает учитель - выше показателя за предыдущий период - результат равен показателю за прошедший период - результат ниже показателя за прошедший период	2 1 0		
	Результаты промежуточной диагностики - выше показателя за предыдущий период - результат равен показателю за прошедший период - результат ниже показателя за прошедший период	2 1 0		
	Независимая оценка качества образования, ВПР,ТДТ,PISA и др. - выше показателя за предыдущий период - результат равен показателю за прошедший период - результат ниже показателя за прошедший период	2 1 0		Оценка за год
	Итоговая аттестация , ОГЭ,ЕГЭ за 100 балльника Высокий уровень баллов от 90 - выше уровня города - результат равен показателю в городе - результат ниже показателя в городе	4 3 2 1 0		Оценка за год
Участие в промежуточной аттестации	Работа на ТДТ, ВПР	1		
	Проверка работ ВПР от 1- 5 классов от 6- 14 классов	2 3		
Трудовая дисциплина сотрудника	Уровень исполнительской дисциплины <i>Нет нарушений (своевременное исполнение приказов директора, выполнение планов, отчетов, запрашиваемой дополнительной информации)</i> <i>Имеются нарушения</i>	1 0		
	Оформление школьной документации <i>(электронный документооборот,журналы: ГПД, индивидуальной работы с учащимися на дому, курсы, внеурочной деятельности, «Сетевой город»)</i> - своевременно и без замечаний - имеются замечания	2 0		
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка <i>Имеются нарушения (служебная записка дежурного администратора)</i>	1 0		
	Дежурство по школе по графику	1		
	Дежурство в особых условиях работы	1		
Результаты работы учителя в подготовке к конкурсам	Дистанционные (Мультитест,Учи.ру и другие) приказ по школе - наличие призовых мест (1-3) городской уровень	1		
	Очные (Медвежонок, Кенгуру, Бульдог, Гелиантус и др). - наличие призовых мест (1-3 место) городской уровень - участие всего классного коллектива (школьный уровень)	2 1		
	Результаты предметных олимпиад (городской и областной уровень) Университетские и межрегиональные. - наличие призовых мест (1-3 место) - участие	3 1		
	Результаты работы учителя в подготовке учащихся к конкурсам и соревнованиям команда-класс (очная форма) Призёры и победители (грамоты и дипломы)	2		
	Работа классного руководителя с выпускным классом 4,9,11.	2		
	Работа классного руководителя с учащимися 1 и 5 класс	1		

<i>Коэффициент по сложности преподаваемого предмета</i>	Математика, иностранный язык, русский язык, физика, химия, начальная школа, обществознание, информатика, история, биология, география, литература.	2		
	ОБЖ, МХК, физкультура, технология, ИЗО, музыка ГПД, кружки, внеурочная деятельность	1		
<i>Доступность качественного образования и воспитания</i>	Расширение объема работы (перенаполняемость классов и групп, работа на два здания) Работа в профильных классах Работа в дистанционных условиях	1 1 1		
	Привлечение к работе, не входящей в круг основной. (приказы по школе)	1		
	<i>Работа с будущими первоклассниками (диагностика)</i>	1		
	Организация выездов (мероприятия) учащихся по приказам - школы (2 \ в месяц) - управления (1 \ в месяц)	1 1		
	Обращения со стороны родителей и учащихся - отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период - наличие (обращения в школу, учредителю)	1 -1		
	Факт травматизма во время учебного процесса	-1		
	Использование современных технологий ИКТ	Подготовка материалов для публикации на официальном сайте школы раздел «Новостная лента»	2	
	Макс 40			

Критерии педагога-психолога

Критерии	Показатели	Шкала	само оцен ка	утве ржде но
1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся. Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	1. Динамика психологических показателей (развивающая и психокоррекционная работа)	- на том же уровне-0,5 - выше-1		
	2. Число обследованных учащихся с целью выявления трудностей обучения, воспитания и адаптации в сравнении с предыдущем периодом	-на том же уровне-0,5 -выше-1		
	3. Снижение правонарушений (уменьшение кол-ва уч-ся, состоящих на учете в ПДН и ВШУ)	1 балл		
	4. Число обучающихся занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом	-на том же уровне-0,5 - выше-1		
	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов на качество работы специалиста	1балл		
	6. За работу в классах, превышающих предельно допустимую нагрузку 25 человек.	1балл		
	7. Использование здоровьесберегающих технологий на занятиях	- 1 балл		
	8. Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных	1 балл		

	занятиях			
	9.. Работа специалиста с детьми ОВЗ (ЗПР)	1 час в неделю-1 балла 2 часа в неделю-2балл 3 часа в неделю-3 балла более 3 часов в неделю-4балла		
	10. Сопровождение детей на ПМПК	2 балла		
	11. Владение и использование современными коррекционно-развивающими технологиями (игровая, сказкотерапия, арттерапия, слайдтерапия и др.)	0,5-1балла		
	12. Психолого-педагогическое сопровождение организации и проведения ГИА и ЕГЭ.	2 балла		
	12. Наличие системы диагностической деятельности в рамках психологического сопровождения образовательного процесса	1 балл		
Обобщение и распространение передового психологического опыта	1. Участие в профессиональных конкурсах	<u>Всероссийский, Международный, Российский</u> победитель-5 баллов призер-4 балла участник-3балла <u>Региональный</u> победитель-4 баллов призер-3 балла участник-2балла <u>Муниципальный</u> победитель-3 баллов призер-2 балла участник-1балла		
	2. Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, пед. советах.	За каждое мероприятие по 0,5 балла, но не более 4 баллов		
	3. Наличие опубликованных работ, статей	2 балла		
Инновационная методическая образовательная деятельность	1. Работа по ФГОС. Разработка программ (диагностических, коррекционно - развивающих)	0,5-2 балла		
	2. Внеурочная деятельность. Разработка программ	количество часов: 1-2 часа в неделю-0,5б. 3-5 часа в неделю -1 б. 6-9 часов-1,5 балла Более 10 часов -2 балла		
	3. Ведение и качественное оформление документации, своевременность подготовки отчетов, ведение карт развития учащихся)	Ведение документации на высоком уровне, с учетом временных рамок-2балла; своевременное ведение документов без замечаний-1 балл		
	4. Наличие и разработка методических рекомендаций, авторских и коррекционных программ, диагностического инструментария	2 балл		
	5. Сопровождение сенсорной комнаты	4 балла		
	6. Разработка психолого-педагогических проектов	2 балла		

Участие в общественной работе	Участие в комиссиях (сопровождение учащихся в другие учебные учреждения): на уровне школы на уровне региона расширенный объем работы	16. 0,5б. 1б.		
Заслуги и ответственность	Наличие квалификационной категории: Высшей Первой Материальная ответственность педагога-психолога, соблюдения требований к кабинету.	3 балла 1 балл 1 балл		
		Итого:55 баллов		

Критерии главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, ведущего юрисконсульта, ведущего специалиста по кадрам, заведующего канцелярией, секретаря.

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Ведение и качественное оформление документации, своевременность подготовки отчетов	5	
Своевременная сдача необходимой отчетности .	5	
Отсутствие жалоб со стороны коллег, учащихся на работу специалистов.	5	
Использование современных технологий в работе.	5	
Отсутствие замечаний за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	5	
За образцовое исполнение функциональных (должностных) обязанностей.	5	
Итого	30 баллов	

Критерии уборщицы служебных помещений

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,50	
Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,50	
Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	1,00	
Применение дезинфицирующих средств при уборке	1,00	
Итого	8,0	

Критерии гардеробщицы

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика.	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,50	
Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,50	
Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	1,00	
Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	2,00	
Итого	7,5	

Критерии сторожа

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика дежурства	1,00	
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,50	
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,50	
Дежурство в праздничные дни	1,00	
Итого	8,00	

Критерии рабочего по комплексному обслуживанию территории (дворник)

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,50	
Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,0	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,50	
Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,00	
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,00	
Итого	7,50	

Критерии рабочего по обслуживанию здания

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,50	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,50	
Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,50	
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,50	
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,00	
Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	1,50	
Итого	8,50	

Критерии программиста

Индикаторы	Оценочный балл	Обоснование
Отсутствие обоснованных жалоб на работу программиста	1,50	
Обеспечение высокого качества работы локальной сети, её модернизация	1,50	
Качество обслуживания копировальной техники	1,50	
Качество обслуживания операционной системы ПК	1,50	
Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров	1,00	
Своевременное профилактическое обслуживание техники	1,50	
Итого	8,50	

6. Персональная надбавка

6.1. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других нижеперечисленных факторов;

6.2. Персональная надбавка устанавливается приказом директора школы сроком до одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

6.3. Решение на установление персональной надбавки принимается директором школы в отношении конкретного работника, по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения. Критерии и показатели деятельности работников организации (кроме директора организации, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются директором школы в

разреже должностей по согласованию с комиссией.

**Показатели оценки деятельности работников школы для установления
персональной надбавки**

Заместители директора по УВР, ВР, СВ, ИКТ

Показатели	Процент надбавки
За выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 25
За курирование групп продлённого дня	до 15
За ведение документации по ОТ и ТБ	до 10
Организация профильного обучения	до 15
За организацию работы по всеобучу	до 15
За работу по ведению базы данных по учащимся и педработниками	до 15
За работу на федеральных сайтах	до 10
За качественное заполнение отчётов КПМО	до 10
За руководство работой по внеурочной деятельности	до 10
За работу по организации питания учащихся	до 35

Заместитель директора по АХЧ, Заместитель директора по ОБ и ОТ, завхоз

За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 35
За ведение документации по ОТ и ТБ	до 20
За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 35
За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 40
За ведение документации по ГО и ЧС	до 30

Учителя, преподаватель- организатор ОБЖ

За руководство и организацию работы школьных методических объединений	до 15
За руководство первичной ячейкой профсоюзной организации	до 20
За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению физического здоровья учащихся	до 15
За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 25
За стабильно высокие показатели результативности работы	до 10
За работу с допризывной молодёжью	до 30
За работу со школьным сайтом	до 30

Зав.библиотекой, библиотекарь

За высокую читательскую активность обучающихся	до 10
За проведение мероприятий по сохранности книжного фонда	до 10
За работу по пополнению и обновлению книжного фонда	до 10
За оформление тематических выставок	до 10
За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 10

Педагог-психолог, социальный педагог, логопед, воспитатель ГПД

За работу в мультисенсорной комнате	до 20
-------------------------------------	-------

За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 30
За работу в ПМПК	до 30
За работу со школьным сайтом	до 20

Ведущий специалист по кадрам, секретарь, лаборант, зав. канцелярии, ведущий юристконсульт

За работу с электронной почтой	до 50
За ведение документации по питанию учащихся	до 50
За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 50
За работу на федеральных сайтах	до 35

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщица служебных помещений, гардеробщица, вахтер, дворник

За проведение генеральных уборок	до 50
За содержание участка в соответствии с СанПиН, качественную уборку	до 50
За качественное выполнение работ по заявкам	до 50
За оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 30
За качественную организацию пропускного режима	до 50
За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 50
За переуплотнённый режим работы	до 30

Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер

За работу по оформлению документов по муниципальным заказам	до 20
За разъездной характер работы	до 20
За экономное использование денежных средств	до 25
За длительную работу на компьютерной и орг.технике	до 15
За работу по ведению учёта и отчётности по платным образовательным услугам	до 20
За подготовку отчётов по заработной плате	до 20
За работу на федеральных сайтах	до 20
За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 20

6.4. Работникам МБОУ СШ № 85 может устанавливаться надбавка за качество выполняемых работ, в пределах средств на оплату труда в размерах, не более 120% одного оклада (должностного оклада), по результатам труда за определенный период времени, за достижение плановых показателей. Надбавка устанавливается приказом директора МБОУ СШ № 85.

7. Порядок выплаты единовременного поощрения

7.1. Работникам МБОУ СОШ № 85 может выплачиваться Единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, не более одного оклада (должностного оклада), в связи с профессиональным праздником, юбилейными датами, (женщины -55 лет со дня рождения, мужчины- 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) , выходом на

пенсию, награждением правительственным и ведомственными знаками отличия, за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

7. 2. Единовременное поощрение выплачивается согласно приказа директора МБОУ СШ № 85 и на основании представлений заместителей директора, руководителей МО.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размерах, до двух окладов (должностных окладов).

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях :

- связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- в связи с бракосочетанием;
- рождении (усыновлении) ребенка;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (отца, матери, сына, дочери, родного брата, родной сестры), находящихся на иждивении работника.

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам организации материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором организации и оформляется приказом.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи директору организации определяется учредителем.

Согласовано
Председатель профсоюзной организации

Утверждено
Директор

_____ О.С. Кичаева

_____ М.Ю.Селезнев

« ____ » _____ 2022г.

« ____ » _____ 2022г.

Положение

о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска "Средняя школа № 85"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска "Средней школы № 85"(далее - комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; типовым положением об общеобразовательном учреждении, Уставом муниципального образовательного учреждения, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, Положением о материальном стимулировании работников», а также настоящим Положением.

1.3. Положение о комиссии, ее состав утверждается приказом директора муниципального образовательного учреждения (далее - учреждение).

2. Цель и основные задачи.

2.1. Основной целью комиссии является распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- обеспечение компетентности, объективности при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения;
- вынесение решения о размере стимулирующих выплат, поощрительных выплат по результатам труда.

3. Права комиссии.

Комиссия:

- рассматривает представленные документы в части критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения,
- осуществляет оценку результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных штатным расписанием учреждения,
- рассматривает аналитические справки о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период работников учреждения.

4. Организация работы комиссии.

4.1. Комиссия формируется из работников образовательного учреждения, представителей профсоюзных органов, органов власти и местного самоуправления,

общественных организаций, объединений, органов государственно-общественного самоуправления учреждения, представителей родительских комитетов, обучающихся.

4.2. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, несет персональную ответственность за выполнение возложенных на нее задач.

Члены комиссии участвуют в ее работе лично.

Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо в его отсутствие его заместителем.

Заседания комиссии проводятся по два раза в год в сентябре и январе в первой половине каждого месяца, и считаются правомочными, если на них присутствует более половины ее членов.

По результатам работы комиссия составляет протокол, в котором фиксируются результаты оценки, поступившее предложение, его оценка и решение. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами комиссии

4.3. Решение комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии путем открытого голосования. В случае равенства голосов голос председателя комиссии является решающим.