

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
 М.В. Мошова
Протокол № 2
от 31.08. 2018 г.

ПРИНЯТО
Советом школы

Протокол № 1
от 31.08. 2018 г.

Утверждаю
Директор МБУ
«Школа №20»
 О.Н. Солодовникова
Приказ № 1
от 31.08. 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти
«Школа № 20»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет виды, размеры выплат из стимулирующего фонда, порядок, условия их выдачи и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения, качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа №20» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 144);
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями от: 21 июня 2006 г., 27 июля 2007 г., 11 июня 2008 г., 29 октября 2010 г., 14 апреля, 26 мая, 12, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г.);
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области » (с изменениями и дополнениями от: 18 января 2012 г., 30 сентября 2015 г., 20 декабря 2016 г);
- Постановление мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» (с изменениями и дополнениями от: 27.12.2016).

1.3. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-хозяйственного персонала и директору Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения расходуется на доплаты стимулирующего характера.

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-хозяйственному персоналу и директору Учреждения за фактически отработанное время.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников учреждения, которые принимаются на Общем собрании работников Учреждения.

1.7. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

1.8. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

1.9. Стимулирующий фонд включает следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии и иные поощрительные выплаты.

1.10. Доплаты и надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам, административно-хозяйственному персоналу Учреждения устанавливаются два раза в год (по состоянию на январь и сентябрь текущего года) на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника в соответствии с критериями и показателями результативности и качества работы (эффективности труда) для определения доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (п. 5. настоящего Положения).

1.11. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения разработаны в соответствии с Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

Критерии эффективности труда заместителей руководителя Учреждения на основании Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области выделены из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей в соответствии постановлением мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти».

Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения доплат и надбавок стимулирующего характера административного персонала разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.12. Премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются ежемесячно, по итогам учебного полугодия, учебного года в соответствии позитивными результатами труда работника.

1.13. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, в рабочее время учителя, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.14. Условиями для снижения стимулирующих выплат являются:

- вынесение дисциплинарного взыскания (замечание);
- наличие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).

Размер стимулирующих выплат снижается на 50%. Снижение стимулирующих выплат действует сроком до 3-х месяцев с момента установления виновности работника.

1.15. Условиями для отмены стимулирующих выплат (доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работника;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, в рабочее время учителя, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- вынесение дисциплинарного взыскания (выговор);
- наличие двух предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).

Отмена стимулирующих выплат действует сроком до 1 года с момента установления виновности работника.

Оплата стимулирующих выплат работнику возобновляется в случае автоматической аннуляции дисциплинарного взыскания (по истечению срока в 1 год) или досрочного снятия.

Досрочное снятие взыскания может быть инициировано директором Учреждения, нарушителем, непосредственным начальником работника, председателем профсоюза, представителем трудового коллектива. Основание для снятия дисциплинарного взыскания является безупречная работа нарушителя в течение длительного времени, превышение плановых показателей, отсутствие случаев травматизма учащихся и т.д.

1.16. Решение об установлении стимулирующих выплат, снижении их или отмене оформляются приказом директора Учреждения и доводится до сведения работника.

1.17. Выплаты длительного характера, установленные на определенный период, выплачиваются пропорционально отработанному времени:

$$ЗП = СВр/Нрд * Крд,$$

где:

СВр – стимулирующие выплаты работнику, устанавливаемые на основании локальных нормативных актов, принимаемых образовательным учреждением и трудовым законодательством Российской Федерации;

Нрд – норма рабочего времени в рабочих днях за месяц;

Крд – количество фактически отработанных дней за месяц согласно таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

1.18. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц, квартал, финансовый, учебный год и т.п.) в ближайший месяц за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по учреждению).

Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых и учебных отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- отсутствия с сохранением средней зарплаты;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который начисляются выплаты стимулирующего характера, уволенным по уважительным причинам, стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

1.19. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, стимулирующие выплаты за соответствующий период не начисляются.

1.20. Разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются в абсолютном размере.

2. Обеспечение объективности и гласности при распределении доплат стимулирующего характера

2.1. В целях обеспечения объективности и гласности при распределении доплат стимулирующего характера, разработанных для профессионального роста сотрудников и повышения ответственности за результат деятельности, развития инициативы и творчества работников создается комиссия по распределению стимулирующих выплат сотрудникам (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия формируется из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации и состоит из 12 человек:

- 4 человека – заместители директора по учебно-воспитательной работе;
- 1 человек – заместитель директора по воспитательной работе;
- 1 человек – председатель профкома или лицо с делегированными полномочиями;
- 4 человека – руководители школьных методических объединений педагогов ((и) или кафедр);
- 1 человек – главный бухгалтер или заместитель главного бухгалтера;

- 1 человек – заведующий хозяйственной частью.

2.3. Комиссия назначается приказом директора Учреждения до 5 сентября текущего года сроком на 1 год.

2.4. Структура комиссии:

- Председатель Комиссии – 1 человек;
- Заместитель председателя – 1 человек;
- Секретарь Комиссии – 1 человек;
- Члены Комиссии – 9 человек.

2.5. Председатель Комиссии избирается на первом заседании Комиссии и несет полную ответственность за работу Комиссии, контролирует грамотное и своевременное оформление документации. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

2.6. Секретарь комиссии:

- уведомляет членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;
- ведет протоколы заседаний Комиссии;
- доводит решение Комиссии до всех работников учреждения;
- оформляет протоколы заседаний для последующего хранения.

2.7. В протоколе заседания указываются:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для Комиссии, и число приглашенных, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования;
- подписи всех членов Комиссии.

Протоколы оформляются в единственном экземпляре, нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся у ответственного члена Комиссии. Срок хранения 5 лет.

2.8. Для обсуждения вопросов повестки дня на заседание могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии.

Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно председателем комиссии.

Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

3. Размер стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующий фонд формируется в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты:

- не менее 45% и не более 75% - педагогам;
- не менее 22% и не более 52% - административно-хозяйственному персоналу;
- не более 3% - руководителю образовательного учреждения.

3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогов, работающих с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показателям на дому, составляет 18,24 % от фонда оплаты труда на основании норматива бюджетного финансирования для учащихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским показателям на дому.

3.3. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогов, работающих с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, не нуждающимися в сопровождении, составляет 18,24 % от фонда оплаты труда на основании норматива бюджетного финансирования для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, не нуждающимися в сопровождении, обучающихся в общеобразовательных школах.

3.4. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера работника определяется на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам в соответствии с критериями и показателями результативности и качества работы (эффективности труда), представленными в п. 5 настоящего Положения, путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников (педагогические работники, указанные в подпунктах 5.1.1 – 5.1.4; педагогические работники, указанные в подпункте 5.1.5; педагогические работники, указанные в подпункте 5.1.6; административно-хозяйственный персонал, указанный в подпунктах 5.2.1 – 5.2.16) делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники определенной категории, имеющие право на получение стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения.

Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива и количества работников, имеющих право на получение стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер доплат и надбавок стимулирующего характера утверждается приказом директора Учреждения.

3.5. Размер премий и иных поощрительных выплат для распределения между работниками каждой категории определяется как разность между стимулирующим фондом оплаты труда определённой категории работников и размером доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с набранными баллами.

Размер премий и иных поощрительных выплат каждого работника утверждается приказом директора Учреждения на основании ходатайства комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам на имя директора Учреждения в соответствии с показателями результативности и эффективности труда,

представленными в п. 6 настоящего Положения. Размер премий и иных поощрительных выплат сотрудникам Учреждения определяется в соответствии с настоящим положением в зависимости от наличия средств.

3.6. Оставшиеся средства направляются в фонд экономии труда и могут быть выплачены работникам Учреждения в виде премий и материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.7. Размер и порядок доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения определяется учредителями.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. Порядок распределения доплат и надбавок стимулирующего характера:

- Работники предоставляют администрации Учреждения материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором Учреждения, два раза в год, до 15 января и до 5 сентября соответственно.
- Заместители директора Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников Учреждения, готовят аналитические справки по итогам обработки аналитической информации согласно критериям и показателям результативности и качества работы для определения надбавок и доплат педагогических работников.
- До 19 января и до 9 сентября соответственно проводится заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам, по итогам которого формируется протокол.
- На основании протокола заместитель директора, курирующий вопросы распределения стимулирующего фонда в Учреждении, готовит проект приказа и предоставляет директору для утверждения в срок до 22 января и до 20 сентября соответственно.

4.2. Порядок распределения премий и иных поощрительных выплат:

- Заместители директора, главный бухгалтер, заведующий хозяйством предоставляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат сотрудникам служебные записки ежемесячно в срок до 15 числа.
- До 19 числа каждого месяца проводится заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам, по итогам которого оформляется ходатайство на имя директора Учреждения о выплате премий и поощрительных выплат сотрудникам учреждения.
- На основании ходатайства в срок до 22 числа каждого месяца директор Учреждения издает приказ о премировании сотрудников.

5. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения

Основание для начисления доплат и надбавок стимулирующего характера	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	МАХ балл
5.1. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ				
5.1.1. Учитель				
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие • снижение 	Два раза в год	2 1	2
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по Учреждению и/или имеет позитивную динамику	Два раза в год	1	1
	Результаты ВПР, РКР, МКР по предмету выше всероссийских, региональных, муниципальных значений соответственно	Два раза в год	1-балл за 1 предмет, но не более 3-х баллов всего	3
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по предмету и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие: <ul style="list-style-type: none"> ✓ русский язык, математика ✓ другие предметы • их доля ниже среднего значения по муниципалитету: <ul style="list-style-type: none"> ✓ русский язык, математика ✓ другие предметы 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1,5 1	3
	Отсутствие неуспевающих выпускников уровне среднего общего образования по результатам ЕГЭ по предмету и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие: <ul style="list-style-type: none"> ✓ русский язык, математика ✓ другие предметы • их доля ниже среднего значения по муниципалитету: <ul style="list-style-type: none"> ✓ русский язык, математика ✓ другие предметы 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1,5 1	3
Позитивные результаты участия педагога в очных конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (победитель, призер) • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Один раз в год по итогам учебного года	2 3 4 5	5	

	Позитивные результаты участия педагога в конкурсах методических разработок и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Два раза в год	1 1,5 2	2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • очное участие <ul style="list-style-type: none"> ✓ школьный уровень ✓ окружной уровень ✓ региональный уровень ✓ всероссийский уровень • заочное участие (любой уровень) 	Два раза в год	0,5 1 1,2 1,5 0,5	1,5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Два раза в год	1	1
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Два раза в год	2	2
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Позитивные результаты участия учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 1) • региональный (кол-во победителей и призеров * 1,5) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 2) (МАХ – 4 балла)	Один раз в год по итогам учебного года	0,5 1 1,5 2	4
	Позитивные результаты участия учащихся в социально-научной программе «Шаг в будущее» (городские конкурсы «Первые шаги в науку», «Конгресс молодых исследователей», областная научно-практическая конференция школьников «Шаг в будущее») по предмету: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 1) • региональный (кол-во победителей и призеров * 1,5) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 2) (МАХ – 4 балла)	Один раз в год по итогам учебного года	0,5 1 1,5 2	4
	Позитивные результаты участия учащихся в очных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,8) • региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 1,0) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 1,5) (МАХ – 4 балла)	Два раза в год	0,5 0,8 1,0 1,5	4

	Позитивные результаты участия учащихся в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,4) окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,6) региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,8) всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 1,0) (МАХ – 5 баллов)	Два раза в год	0,4 0,6 0,8 1,0	5
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	Два раза в год	3,5	3,5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	Два раза в год	1	1
ВСЕГО				45 б.
5.1.2. Классный руководитель				
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Охват учащихся кружкой деятельностью в школе и вне её составляет 100%	Два раза в год	1	1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием: <ul style="list-style-type: none"> при уровне не менее 80% в 1-4 классах; при уровне не менее 65% в 5-9 классах; при уровне не менее 50% в 10-11 классах; 	Два раза в год	2 2 2	2
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: <ul style="list-style-type: none"> отсутствие снижение 	Два раза в год	2 1,5	2
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины <ul style="list-style-type: none"> отсутствие снижение 	Два раза в год	1,5 1	1,5
	Охват класса общешкольными мероприятиями составляет 100%	Два раза в год	2	2
	Высокий уровень организации дежурства класса по школе, при условии 100% включенности учащихся класса	Два раза в год	1	1
	Позитивные результаты участия классного руководителя в очных конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> окружной уровень (победитель, призер) региональный уровень (победитель, призер) всероссийский уровень (победитель, призер) 	Один раз в год по итогам учебного года	1 2 3	3

	Позитивные результаты участия классного руководителя в конкурсах методических разработок и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Два раза в год	0,5 1 1,5	1,5
	Выступления классного руководителя на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • очное участие <ul style="list-style-type: none"> ✓ окружной уровень ✓ региональный уровень ✓ всероссийский уровень • заочное участие (любой уровень) 	Два раза в год	1 1,2 1,5 0,5	1,5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Два раза в год	0,5	0,5
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Позитивные результаты участия учащихся (учащийся, класс, команда) в очных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 0,5) • окружной уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 0,8) • региональный уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 1,0) • всероссийский уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 1,5) (МАХ – 3 балла)	Два раза в год	0,5 0,8 1,0 1,5	3
	Позитивные результаты участия учащихся (учащийся, класс, команда) в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 0,4) • окружной уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 0,6) • региональный уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 0,8) • всероссийский уровень (кол-во грамот победителей и призеров * 1,0) (МАХ – 3 балла)	Два раза в год	0,4 0,6 0,8 1,0	3
Внедрение в воспитательный процесс современных образовательных технологий	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.): <ul style="list-style-type: none"> • кол-во мероприятий * 0,5 (МАХ – 1,5 балла)	Два раза в год	0,5	1,5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	Два раза в год	0,5	0,5
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	Два раза в год	1	1
ВСЕГО:				25 б.

5.1.3. Педагог-организатор

Позитивные результаты образовательной деятельности	Позитивные результаты участия педагога в очных конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Один раз в год по итогам учебного года	3 4 5	5
	Позитивные результаты участия педагога в конкурсах методических разработок и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Два раза в год	0,5 1 1,5	1,5
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • очное участие <ul style="list-style-type: none"> ✓ окружной уровень ✓ региональный уровень ✓ всероссийский уровень • заочное участие (любой уровень) 	Два раза в год	1 1,2 1,5 0,5	1,5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Два раза в год	0,5	0,5
	Пропуски учащимися уроков педагога по неважным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	Два раза в год	1	1
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Высокий уровень проведения общешкольных мероприятий, городских мероприятий	Два раза в год	3
	Позитивные результаты участия учащихся в очных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,2) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,3) • региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,4) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) (МАХ – 4 балла)	Два раза в год	0,2 0,3 0,4 0,5	4
	Позитивные результаты участия учащихся в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,2) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,3) • региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,4) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) (МАХ – 5 баллов)	Два раза в год	0,2 0,3 0,4 0,5	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Два раза в год	1	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	Два раза в год	0,5	0,5
ВСЕГО				25 б.

5.1.4. Педагог дополнительного образования

Позитивные результаты образовательной деятельности	Позитивные результаты участия педагога в очных конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Один раз в год по итогам учебного года	3 4 5	5
	Позитивные результаты участия педагога в конкурсах методических разработок и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень (победитель, призер) • региональный уровень (победитель, призер) • всероссийский уровень (победитель, призер) 	Два раза в год	0,5 1 1,5	1,5
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • очное участие <ul style="list-style-type: none"> ✓ окружной уровень ✓ региональный уровень ✓ всероссийский уровень • заочное участие (любой уровень) 	Два раза в год	1 1,2 1,5 0,5	1,5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Два раза в год	0,5	0,5
	Пропуски учащимися уроков педагога по неважным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	Два раза в год	1	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Позитивные результаты участия учащихся в очных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,2) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,3) • региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,4) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) (МАХ – 4 балла)	Два раза в год	0,2 0,3 0,4 0,5	4
	Позитивные результаты участия учащихся в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,2) • окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,3) • региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,4) • всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5) (МАХ – 5 баллов)	Два раза в год	0,2 0,3 0,4 0,5	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Два раза в год	1	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	Два раза в год	0,5	0,5
ВСЕГО				20 б.

5.1.5. Учитель, работающий с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показателям на дому				
Позитивные результаты образовательной деятельности	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся <ul style="list-style-type: none"> динамика индивидуальных достижений учащихся по освоению предметных программ; динамика данных медико-психологической и педагогической диагностики учащихся на разных этапах обучения; участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д. 	Два раза в год	3 2 3,5	8,5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Два раза в год	1	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	Два раза в год	0,5	0,5
ВСЕГО:				10 б.
5.1.6. Учитель, работающий с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, не нуждающимися в сопровождении, обучающихся в общеобразовательных школах				
Позитивные результаты образовательной деятельности	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся <ul style="list-style-type: none"> динамика индивидуальных достижений учащихся по освоению предметных программ; динамика данных медико-психологической и педагогической диагностики учащихся на разных этапах обучения; участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д. 	Два раза в год	3 2 3,5	8,5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Два раза в год	1	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	Два раза в год	0,5	0,5
ВСЕГО:				10 б.
5.2. АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ				
5.2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе¹				
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках <ul style="list-style-type: none"> 100% 90 - 99% 80 - 89% 	Два раза в год	3 2 1	3

¹ Ежегодно в срок до 5 сентября директором учреждения осуществляется распределение критериев заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной в соответствии с должностными инструкциями и распределением функциональных обязанностей. Критерии и максимальное количество баллов каждому заместителю директора утверждаются приказом директора.

	<p>Повышение квалификации педагогических работников (без учета лиц, работающих по совместительству) по федеральным государственным стандартам (далее - ФГОС) в объеме: не менее 72 часов для учителей 1 - 4 классов; не менее 108 часов для учителей 5 - 9 классов</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% • 90 - 99% • 80 - 89% 	Два раза в год	3 2 1	3
	<p>Наличие пункта проведения государственной итоговой аттестации выпускников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие пунктов ЕГЭ и ОГЭ • наличие пункта ОГЭ 	Один раз в год по итогам учебного года	5 3	3
Эффективное использование информационных технологий в образовательном процессе	<p>Соответствие контентного наполнения официального сайта МБУ действующему федеральному законодательству:</p> <ul style="list-style-type: none"> • официальный сайт МБУ соответствует действующему федеральному законодательству; • официальный сайт МБУ не соответствует действующему федеральному законодательству 	Два раза в год	3 0	3
	<p>Предоставление в электронном виде услуги «Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости» в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.12.2009 N 1993-р</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение электронного журнала успеваемости на всех уровнях 	Один раз в год по итогам учебного года	5	5
	<p>Качество работы в АСУ РСО</p>	Два раза в год	3	3
Позитивные результаты образовательной деятельности	<p>Результаты единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) выпускников уровня среднего общего образования по русскому языку по 100-балльной шкале:</p> <ul style="list-style-type: none"> • средний балл выше среднероссийского на 11% и более • средний балл выше среднероссийского на 6 - 10% • средний балл на уровне среднероссийского или выше, до 5% 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1	3
	<p>Результаты ЕГЭ выпускников уровня среднего общего образования по математике (профильный уровень) по 100-балльной шкале:</p> <ul style="list-style-type: none"> • средний балл выше среднероссийского на 7% • средний балл выше среднероссийского на 4 - 6% • средний балл на уровне среднероссийского или выше, до 3% 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1	3
	<p>Успеваемость выпускников уровня среднего общего образования по итогам ЕГЭ по всем предметам, включая предметы по выбору – 100%</p>	Один раз в год по итогам учебного года	3	3
	<p>Доля выпускников уровня среднего общего образования, получивших аттестат о среднем общем образовании:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% • 95 - 99% • 94% и ниже 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1	3

	<p>Доля выпускников уровня основного общего образования, получивших аттестат об основном общем образовании</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% • 95 - 99% • 94% и ниже 	Два раза в год	3 2 1	3
	<p>Результаты выпускников уровня основного общего образования по итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) по русскому языку (средний тестовый балл)</p> <ul style="list-style-type: none"> • средний балл выше среднероссийского на 11% и более • средний балл выше среднероссийского на 6 - 10% • средний балл на уровне среднероссийского или выше, до 5% 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1	3
	<p>Результаты выпускников уровня основного общего образования по итоговой аттестации в форме ОГЭ по математике (средний тестовый балл)</p> <ul style="list-style-type: none"> • средний балл выше среднероссийского на 7% • средний балл выше среднероссийского на 4 - 6% • средний балл на уровне среднероссийского или выше, до 3% 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1	3
	Отсутствие обучающихся, не приступивших к занятиям в МБУ	Один раз в год по итогам учебного года	2	2
	<p>Среднее количество текущих оценок в электронном журнале успеваемости в отношении одного учащегося (от максимального среднего значения по городу)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 85 - 100% от максимального среднего значения по городу • 60 - 84% от максимального среднего значения по городу • 50 - 59% от максимального среднего значения по городу 	Два раза в год	3 2 1	3
Позитивные результаты внеурочной деятельности	<p>Количество учащихся, ставших победителями или призерами Всероссийской предметной олимпиады школьников (уровни Всероссийской предметной олимпиады школьников: городской, областной, всероссийский), социально-научной программы "Шаг в будущее" (городские конкурсы "Первые шаги в науку", "Конгресс молодых исследователей", областная научно-практическая конференция школьников "Шаг в будущее"), международной олимпиады школьников (международный уровень):</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие 1 - 4 победителей или призеров на городском уровне • наличие 5 и более победителей или призеров на городском уровне • наличие 1 - 2 победителей или призеров на областном уровне • наличие 3 и более победителей или призеров на областном уровне • наличие победителей или призеров на всероссийском, международном уровнях 	Один раз в год по итогам учебного года	1 2 3 5 10	10

	<p>Реализация городских сетевых проектов. Результативность работы в качестве пилотных (экспериментальных) площадок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализация городских сетевых проектов: организация (координация) деятельности МБУ в рамках городского сетевого проекта • проведение мероприятий городского уровня (и выше) в рамках реализации городского сетевого проекта • за участие в мероприятиях городских сетевых проектов согласно планам 	Два раза в год	<p>5 2 б. за каждое 0,1 б. за каждое</p>	10
	<p>Результативность работы в качестве пилотных (экспериментальных) площадок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	Два раза в год	<p>5 3 1</p>	5
	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, определенных установленным перечнем мероприятий для обучающихся МБУ школ, учитываемых при оценке деятельности руководителей МБУ школ, от общего количества обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по всем направлениям (при условии участия в 50% мероприятий, определенных данным перечнем) • по всем направлениям (при условии участия в 30% мероприятий, определенных данным перечнем) • по всем направления (при условии участия в 15% мероприятий, определенных данным перечнем) 	Два раза в год	<p>3 2 1</p>	3
	<p>Охват обучающихся детскими и молодежными объединениями, включенными в соответствующий утвержденный реестр детских и молодежных объединений при Департаменте:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45% и более • 20 - 44% • 5 - 19% 	Два раза в год	<p>3 2 1</p>	3
	<p>Сетевое взаимодействие в рамках внеурочной деятельности по ФГОС (доля обучающихся в МБУ, охваченных внеурочной деятельностью по договорам с МБОУДО)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% и более • 20 - 29% • 10 - 19% 	Два раза в год	<p>3 2 1</p>	3
	<p>Проведение городских мероприятий, организованных мэрией городского округа Тольятти, дополнительно к запланированным</p>	Два раза в год	<p>2</p>	2

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Охват питанием <ul style="list-style-type: none"> • 90 - 100% • 80 - 89% • 70 - 79% 	Два раза в год	3 2 1	3
	Организация дистанционного обучения детей-инвалидов, обучающихся на дому по предметам учебного плана Учреждения <ul style="list-style-type: none"> • 5 и более детей-инвалидов • до 4 детей-инвалидов • до 2 детей-инвалидов 	Два раза в год	3 2 1	3
	Охват учащихся лагерями дневного пребывания от общего количества учащихся 1 - 8 классов: <ul style="list-style-type: none"> • 30% и более • 20 - 29% • 15 - 19% 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 1	3
	Организация дневного сна в лагерях с дневным пребыванием для детей начальной школы: <ul style="list-style-type: none"> • организация дневного сна для детей начальной школы 	Один раз в год по итогам учебного года	3	3
	Выполнение муниципального задания	Один раз в год по итогам учебного года	2	2
	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	Два раза в год	2	2
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб потребителей	Два раза в год	2	2

ВСЕГО: 100 б.

5.2.2. Заместитель директора по безопасности

Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Приемка МБУ к началу учебного года надзорными органами: <ul style="list-style-type: none"> • принято с оценкой «удовлетворительно», без замечаний текущего и режимного характера • принято с оценкой «удовлетворительно», с замечаниями текущего характера • принято с оценкой «неудовлетворительно» хотя бы одного из надзорных органов, с замечаниями текущего или режимного характера 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 0	3
	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	Два раза в год	8	8
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб потребителей	Два раза в год	7	7
	Отсутствие обоснованных претензий, исков, жалоб со стороны организаций, государственных контролирурующих органов	Два раза в год	7	7
	Отсутствие договоров, расторгнутых по соглашению сторон в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения без применения мер ответственности к нарушившим условия договора поставщикам (исполнителям, подрядчикам)	Два раза в год	7	7
	Эффективность управления муниципальным имуществом	Два раза в год	8	8

ВСЕГО: 40 б.

5.2.3. Главный бухгалтер

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Два раза в год	4	4
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Два раза в год	4	4
	Выполнение муниципального задания	Два раза в год	4	4
	Использование бюджетных средств, перечисленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Два раза в год	3	3
	Отсутствие замечаний по закупочной деятельности учреждения	Два раза в год	3	3
	Качественная работа по управлению финансами исходя из стратегических целей и перспектив развития организации	Два раза в год	4	4
	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	Два раза в год	4	4
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб потребителей	Два раза в год	3	3
	Отсутствие обоснованных претензий, исков, жалоб со стороны организаций, государственных контролирующих органов	Два раза в год	3	3
	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности МБУ за год	Один раз в год по итогам календарного года	4	4
	Отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	Два раза в год	3	3
	Отсутствие договоров, расторгнутых по соглашению сторон в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения без применения мер ответственности к нарушившим условия договора поставщикам (исполнителям, подрядчикам)	Два раза в год	3	3
	Выполнение плана муниципальных закупок	Один раз в год по итогам календарного года	3	3
ВСЕГО:			45 б.	

5.2.4. Заместитель главного бухгалтера

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Два раза в год	4	4
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Два раза в год	4	4
	Выполнение муниципального задания	Два раза в год	4	4
	Использование бюджетных средств, перечисленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Два раза в год	4	4
	Отсутствие замечаний по закупочной деятельности учреждения	Два раза в год	2	2

	Качественная работа по управлению финансами исходя из стратегических целей и перспектив развития организации	Два раза в год	3	3
	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	Два раза в год	3	3
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб потребителей	Два раза в год	3	3
	Отсутствие обоснованных претензий, исков, жалоб со стороны организаций, государственных контролирующих органов	Два раза в год	3	3
	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности МБУ за год	Один раз в год по итогам календарного года	4	4
	Отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	Два раза в год	2	2
	Отсутствие договоров, расторгнутых по соглашению сторон в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения без применения мер ответственности к нарушившим условия договора поставщикам (исполнителям, подрядчикам)	Два раза в год	2	2
	Выполнение плана муниципальных закупок	Один раз в год по итогам календарного года	2	2
ВСЕГО:				40 б.
5.2.5. Бухгалтер				
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Два раза в год	5	5
	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	Два раза в год	5	5
	Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств.	Два раза в год	5	5
	Своевременное обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств экономического субъекта в соответствии с учетной политикой экономического субъекта.	Два раза в год	5	5
ВСЕГО:				20 б.
5.2.6. Заведующий хозяйством				
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Качественное обеспечение хозяйственного обслуживания учреждения в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты, а также контроль за исправностью оборудования	Два раза в год	5	5
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением).	Два раза в год	5	5

	Приемка МБУ к началу учебного года надзорными органами: <ul style="list-style-type: none"> • принято с оценкой «удовлетворительно», без замечаний текущего и режимного характера • принято с оценкой «удовлетворительно», с замечаниями текущего характера • принято с оценкой «неудовлетворительно» хотя бы одного из надзорных органов, с замечаниями текущего или режимного характера 	Один раз в год по итогам учебного года	3 2 0	3
	Подготовка МБУ к работе в осенне-зимний период (далее - ОЗП) <ul style="list-style-type: none"> • проведены опрессовка и промывка отопительной системы, подписаны комиссией акты и паспорта готовности к ОЗП в установленные сроки • проведены опрессовка и промывка отопительной системы в установленные сроки, при отсутствии акта и паспорта готовности к ОЗП • не проведены опрессовка и промывка отопительной системы в установленные сроки, не подписаны комиссией акты и паспорта готовности к ОЗП 	Один раз в год по итогам календарного года	3 2 0	3
	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	Два раза в год	2	2
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб потребителей	Два раза в год	2	2
	Отсутствие договоров, расторгнутых по соглашению сторон в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения без применения мер ответственности к нарушившим условия договора поставщикам (исполнителям, подрядчикам)	Два раза в год	2	2
	Эффективность управления муниципальным имуществом	Два раза в год	3	3
ВСЕГО:				25 б.
5.2.7. Делопроизводитель				
Качественное ведение школьного документооборота	Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся.	Два раза в год	4	4
	Эффективная и своевременная работа с входящей документацией.	Два раза в год	4	4
	Эффективная и качественная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития Учреждения	Два раза в год	4	4
	Отсутствие замечаний по ведению документации	Два раза в год	4	4
	Выполнение особо срочных заданий	Два раза в год	4	4
ВСЕГО:				20 б.
5.2.8. Специалист по кадрам				
Качественное ведение документации	Своевременное доведение приказов по кадровой политике до сотрудников учреждения	Два раза в год	5	5
	Качественное ведение журнала учета движения трудовых книжек и вкладышей	Два раза в год	5	5
	Отсутствие замечаний по ведению документации.	Два раза в год	5	5
	Качественная и своевременная сдача отчетов по кадрам, сведений по воинскому учету и бронированию граждан	Два раза в год	5	5
ВСЕГО:				20 б.

5.2.9. Библиотекарь

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Обеспеченность всех обучающихся с 1 по 11 классы учебными изданиями из библиотечных фондов МБУ (включая по ФГОС) <ul style="list-style-type: none"> • 96 - 100% • 91 - 95% • 80 - 90% 	Два раза в год	4	4
	Обеспеченность обучающихся по ФГОС учебными изданиями из библиотечных фондов МБУ – 100%	Два раза в год	4	4
	Оформление тематических выставок.	Два раза в год	4	4
	Качественная работа по учету и проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда образовательной организации.	Два раза в год	4	4
	Обеспечение сохранности библиотечного фонда, качественное ведение статистического учета по основным показателям работы библиотеки и подготовку установленной отчетности.	Два раза в год	4	4

ВСЕГО: 20 б.**5.2.10. Водитель**

Позитивные результаты по созданию комфортных условий для перевозки персонала	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	Два раза в год	2	2
	Образцовое содержание транспорта.	Два раза в год	2	2
	Санитарно-гигиеническое состояние гаража	Два раза в год	2	2
	Своевременная бухгалтерская отчетность по ГСМ	Два раза в год	2	2
	Своевременное прохождение технического осмотра транспорта	Два раза в год	2	2

ВСЕГО: 10 б.**5.2.11. Вахтер**

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Качественное обеспечение пропускного режима	Два раза в год	2	2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Два раза в год	2	2
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Два раза в год	2	2
	Эффективная и качественная работа по ведению документации.	Два раза в год	2	2
	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Два раза в год	2	2

ВСЕГО: 10 б.**5.2.12. Гардеробщик**

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства	Два раза в год	4	4
	Отсутствие жалоб со стороны посетителей	Два раза в год	4	4
	Соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований	Два раза в год	4	4

ВСЕГО: 12 б.

5.2.13. Дворник

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы и прилегающей к школе территории.	Два раза в год	3	3
	Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	Два раза в год	3	3
	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	Два раза в год	3	3
	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря.	Два раза в год	3	3
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда.	Два раза в год	3	3

ВСЕГО: 15 б.**5.2.14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Два раза в год	5	5
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	Два раза в год	5	5
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Два раза в год	5	5

ВСЕГО: 15 б.**5.2.15. Сторож**

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Два раза в год	3	3
	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности.	Два раза в год	3	3
	Эффективная и качественная работа по ведению документации.	Два раза в год	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	Два раза в год	3	3
	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни	Два раза в год	3	3

ВСЕГО: 15 б.**5.2.16. Уборщик производственных и служебных помещений**

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Два раза в год	3	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	Два раза в год	3	3
	Ответственное отношение к сохранности имущества на закреплённой территории.	Два раза в год	3	3
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	Два раза в год	3	3

ВСЕГО: 12 б.

6. Показатели результативности и эффективности труда для определения премий и иных поощрительных выплат работникам Учреждения и их размеры

6.1. Основными показателями премирования педагогических работников являются:

- Высокий методический уровень в рамках работы школьного методического объединения (кафедры) – от 100 до 5000 рублей;
- Высокий методический уровень проведения школьных и городских мероприятий – от 100 до 10000 рублей;
- Высокая результативность методической работы педагога – от 100 до 20000 рублей;
- Высокая результативность методической работы классного руководителя – от 100 до 20000 рублей;
- Высокие результаты образовательной деятельности обучающихся – от 100 до 15000 рублей;
- Высокие показатели деятельности методических объединений и кафедр – от 100 до 10000 рублей;
- Позитивные результаты в работе с молодыми специалистами (наставничество) – от 100 до 10000 рублей;
- Эффективная и качественная работа с родителями обучающихся – от 100 до 10000 рублей;
- Эффективная организация охраны жизни и здоровья на занятиях и мероприятиях с повышенной подвижностью обучающихся – от 100 до 10000 рублей;
- Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель – от 300 руб. до 30000 руб.
- Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – от 200 руб. до 10000 рублей;
- Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках - от 200 руб. до 5000 рублей;
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) – от 100 до 30000 рублей;
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – от 100 до 25000 рублей;
- Своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – от 100 до 30000 рублей;
- Высокое качество подготовки и исполнения административных решений, распорядительных документов, локальных актов, поручений директора Учреждения – от 100 до 25000 рублей;
- Эффективная работа по организации и развитию социального партнерства – от 100 до 10000 рублей;
- Эффективная и качественная работа по итогам полугодия, учебного года – от 100 до 30000 рублей.

6.2. Основными показателями премирования административно-хозяйственного персонала являются:

- Разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 25000 рублей;
- Оперативное реагирование на изменения, возникающие в законодательстве в сфере образования различного уровня – от 100 до 10000 рублей;

- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) – от 100 до 30000 рублей;
 - Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – от 100 до 25000 рублей;
 - Своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – от 100 до 30000 рублей;
 - Высокое качество подготовки и исполнения административных решений, распорядительных документов, локальных актов, поручений директора Учреждения – от 100 до 25000 рублей;
 - Эффективная работа по организации и развитию социального партнерства – от 100 до 10000 рублей;
 - Эффективная и качественная работа по итогам полугодия, учебного года – от 100 до 30000 рублей.
-