СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета
школа № 15 г.Юрги»
_____
протокол № ____ от _____
заседания Управляющего совета

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации
_____
протокол № от
заседания профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ
«Основная общеобразовательная
школа № 15 г.Юрги»
_____ Е.В.Полицинский
приказ № от

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 15 г.Юрги»

Юрга 2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников (далее - **Положение**) разработано педагогическим коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15 г.Юрги» (далее - Учреждение) в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее - РФ), Трудового кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Главы города № _____ от _____ г., иными нормативными правовыми актами Юргинского городского округа

Цель - усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Данное Положение согласовано с первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и размеры стимулирующей надбавки для работников Учреждения.

1.3. Основанием для начисления стимулирующей надбавки являются показатели качества обучения и воспитания обучающихся, выраженных в образовательных достижениях и сформированных компетентностях.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. При наличии экономии тарифной части фонда оплаты труда выплачиваются стимулирующие премиальные выплаты.

При наличии экономии компенсационной части фонда оплаты труда средства направляются на выплату стимулирующих выплат, в том числе на выплату материальной помощи.

1.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты составляет 41,5% размера фонда оплаты труда и распределяется следующим образом:

74,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда отправляется на выплаты стимулирующего характера основным работникам, т.е. учителям и педагогическим работникам, 25,5% - на выплаты прочим работникам, согласно штатного расписания.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Учреждение вправе самостоятельно перераспределять доли стимулирующего фонда для категорий основного и прочего персонала.

1.7. При дополнительном поступлении в стимулирующий фонд оплаты труда (целевое назначение) производится увеличение цены балла за счет данного поступления, или отправляются на разовые выплаты за результативность участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, марафонах.

2. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется Премиальной комиссией (далее комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

2.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются сроком на полугодие. Премиальные выплаты носят временный характер (разовые выплаты).

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке (должностному окладу).

2.3. Размеры стимулирующей надбавки максимальными размерами не ограничиваются и зависят только от качества и объёма, выполняемых работ.

2.4. Назначение стимулирующих выплат (стимулирующей надбавки, премиальные выплаты) работникам Учреждения согласуются с Управляющим советом, с первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом директора Учреждения.

2.5. Стимулирующие надбавки могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

2.6. Стимулирующие надбавки и доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам. (Заполнение оценочных листов в течение I полугодия ежемесячно), а также молодым специалистам.

2.7. Размер стимулирующих надбавок отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора Учреждения, после согласования с Управляющим советом, профсоюзным комитетом Учреждения

Снятие или уменьшение стимулирующих надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действий надбавки;
- работникам Учреждения, имеющим административные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению, а также в случае обоснованных обращений родителей на некорректные действия педагога.

2.8. Учреждение, по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

2.9. Стимулирующие (премиальные) выплаты определяются дифференцированно по итогам аналитической информации о выполнении качественных показателей эффективности деятельности работника.

2.10. Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников Учреждения установлены индикаторы измерения, каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов, сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю, общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников Учреждения. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

2.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.11.1. Доля стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в размере не менее 60 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Установление стимулирующих выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется по распределению средств из компенсационного и стимулирующего фонда. (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

Оценивание деятельности работников по итогам работы проводится рабочей группой по проведению мониторинга деятельности работников, состоящей из заместителя директоров по УВР, руководителей методических объединений и предметных лабораторий, председателя профсоюзного комитета.

2.11.2. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению.

2.11.3. Учреждение по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

2.11.4. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

На усмотрение учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются:

количеством баллов;

в процентном отношении к должностному окладу (ставке);

в абсолютном значении;

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат

2.11.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60%); выплаты за интенсивность труда (до 15%); выплаты за качество и высокие результаты работы (до 10%) с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.11.6. Учреждение устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в данном Положении.

2.11.7. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- подписи и расшифровке подписи работников с указанием даты заполнения;

2.11.8. Мониторинговая комиссия по представлению руководителя структурного подразделения учреждения рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения и согласовывает итоги рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Мониторинговая комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.11.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в Приложении № 1 к данному Положению.

2.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.12.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий, а также постоянных доплат и перечислены в Приложении № 1 к данному Положению:

2.12.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы

2.12.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждения, определяется исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

Реализация того или иного направления деятельности учреждений образования должна быть оформлена, как минимум, правовым актом государственного или муниципального органа управления образованием и учреждения с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

2.12.4. Учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты за дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельные виды деятельностей; особые режимы работы; мероприятия, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; особо важные и срочные работы:

- за работу по подготовке обучающихся к ГИА
- за ведение протоколов собраний трудового коллектива, протоколов комиссии по премированию
- за работу со стандартным (базовым) пакетом программного обеспечения
- за работу с сайтом школы
- за организацию работы музея школы
- за организацию профориентации
- за работу уполномоченного по правам участников образовательного процесса
- за организацию школы СМИ
- за организацию внеурочной работы
-за организацию работы по ФГОС
- за подготовку обучающихся к олимпиадам
- за работу по комплектованию школы, классов
- за работу по мониторинговому отслеживанию
- за работу с электронной почтой
- за работу с пенсионным фондом
- за работу с центром занятости населения
- за работу по разработке и оформление локальных актов школы: Устава, Положений,
- за распечатку дидактического материала по дистанционному сопровождению учебно-воспитательного процесса
- за работу по оформлению подписных изданий
- за работу по проведению ярмарок учебников
- за работу по благоустройству школьной территории, озеленению и эстетическому оформлению школьных помещений
- за проведение индивидуальных занятий по физической культуре с ослабленными детьми
- за личное участие в конкурсах педагогического мастерства
- за организацию работы школы «Малышок» и т.д.

2.12.5. Показатели стимулирования за интенсивность труда по должностям работников устанавливаются учреждением, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления.

2.12.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся также:

2.12.6.1. Специальная выплата медицинским работникам в следующих размерах:
1885 рублей медицинским сестрам;
Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:
- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.
Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

2.12.6.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям

в следующих размерах:
1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям, осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста;
885 рублей педагогическим работникам - старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

2.12.6.3.Специальная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).
Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:
850 рублей - при стаже работы до одного года;
640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.
Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.
К заявлению должны прилагаться следующие документы:
- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.
Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.
Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

Специальная выплата надбавки стимулирующего характера назначается обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу: кастелянше в размере 300 рублей устанавливается с повышения качества выполнения работ по обеспечению безопасности и сохранения здоровья воспитанников и при условии отсутствия жалоб со стороны родителей (законных представителей); выполнения должностных обязанностей в соответствии с требованиями; выполнение требований СинПиН.

Надбавка назначается приказом руководителя сроком на учебный год. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям надбавка на следующий учебный год не назначается.

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначения надбавки осуществляется пропорционально нагрузке.

При выполнении работником должностных обязанностей в одном дошкольном учреждении на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

Надбавка осуществляется пропорционально фактически отработанному времени одновременно с выплатой заработной платы. Начисленная сумма надбавки включается в совокупный доход работника при расчете больничного листа, отпускных. Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

2.13. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.13.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения и их доля устанавливается в размере не более 3 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения:

- Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных премий в случаях:

- реализации отдельных видов деятельности учреждения;
- особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения:
- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, присвоения почетных званий Кемеровской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области (с поглощением);
- награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

- Размер премии за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за качество и высокие результаты работы оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

- Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в системе образования города.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в системе образования города устанавливаются работникам в виде выплат:

от 1 года до 5 лет – 300 рублей
от 5 до 15 – 500 рублей
от 15 до 25 – 800 рублей
свыше 25 – 1000 рублей

Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

2.13.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений в виде разовых премий, единовременных выплат к знаменательным датам и материальной помощи.

2.13.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

2.13.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.13.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

2.16. При увольнении работника, назначенная ему стимулирующая надбавка выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении, за фактически отработанное время.

3. Методика распределения стимулирующих выплат.

3.1. устанавливается следующее соотношение между группами от максимального количества баллов по данной категории работников:

3.1.1. максимальное количество баллов, которое может набрать учитель и педагогический персонал по итогам работы в соответствии с оценкой деятельности, составляет 100 баллов:

3.1.2. по административно-управленческому персоналу - 40 баллов, кроме административно-управленческого персонала, занимающему по основной должности 0,5 ставки и совмещающему часы педагогической работы, разработаны интегрированные критерии - с соотношением 70 баллов, административно-управленческого персонала, ведущего мониторинг ФГОС – 60 баллов и подготовку к ГИА – 60 баллов;

3.1.3. по учебно-вспомогательному персоналу - 40 баллов, кроме специалиста по кадрами лаборанта имеющих высокую интенсивность работы - 60 баллов;
3.1.4 по обслуживающему персоналу - 30 баллов, кроме водителя и гардеробщицы, имеющих высокую интенсивность работы – 60 баллов:

Стоимость одного балла определяется по формулам: $A_1 = ФОТ_{ст1} / \sum_1$ где $ФОТ_{ст1}$ -стимулирующий фонд оплаты труда, выделенный на стимулирование учителей и педагогических работников школы, $\sum_1$– максимальное количество баллов учителей и педагогических работников, которая определяется по формуле: $\sum_1 = m_1 \cdot 100$, где m_1, -количество учителей и педагогических работников школы; $A_2 = ФОТ_{ст2} / \sum_2$ где $ФОТ_{ст2}$ -стимулирующий фонд оплаты труда, выделенный на стимулирование педагогических работников дошкольного отделения, $\sum_2$– максимальное количество баллов педагогических работников дошкольного отделения, которая определяется по формуле: $\sum_2 = m_2 \cdot 100$, где m_2, -количество педагогических работников дошкольного отделения по штатному расписанию и $A_3 = ФОТ_{ст3} / \sum_3$, где $ФОТ_{ст3}$ -стимулирующий фонд оплаты труда, выделенный на стимулирование прочего персонала, $\sum_3$– максимальное количество баллов прочего персонала, которая определяется по формуле: $m_4 \cdot 40 + m_5 \cdot 40 + m_6 \cdot 30$, где m_4 - количество административно-управленческого персонала, m_5- количество учебно-вспомогательного персонала; m_6 - количество обслуживающего персонала.

$C = z \cdot n$ - размер причитающейся стимулирующей доплаты (C) по каждому работнику с учетом набранного количества баллов (n) и стоимости одного балла (z).

3.2. Работники, получившие взыскание:

- В виде замечания – лишаются половины размера стимулирующей доплаты на тот период, в котором допущено нарушение.
- В виде выговора – лишаются полностью стимулирующей доплаты на тот период, в котором допущено нарушение.

3.3. Один раз в полугодие до 20 числа текущего месяца администрация Учреждения готовит и выносит на обсуждениев комиссию пораспределениюстимулирующего фонда предложения по премированию с приложением аналитической информации, оценочных листов (см. п.2.11.6) всех работников Учреждения.
Аналитическая информация в целом по учреждению содержит данные о:
- общей сумме набранных баллов всеми работниками Учреждения;
- размера стимулирующего фонда на период установления премий работниками (расчет прилагается);
- «стоимости» одного балла по Учреждению (расчет прилагается);
- размере причитающейся премии по каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

3.4. Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.
3.5. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь
- самим работником,
- затем курирующим данное направление деятельности заместителем директора

- по учителям и педагогическому персоналу - заместителем директора по УВР,
- по учебно-вспомогательному персоналу - заместителем директора по УВР, ВР, АХР:
- по обслуживающему персоналу - заместителем директора по АХР.

- затем рассматривается мониторинговой комиссией
И на конечном этапе оценивания подписывается руководителем учреждения и председателем профсоюзной первичной организации.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах к др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение мониторинговой комиссии.

В случае расхождения мнений членов мониторинговой комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам и отражаются в протоколе заседания рабочей группой по проведению мониторинга деятельности. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания и подписи председателя комиссии
3.6. Стоимость одного балла стимулирующих выплат определяется по следующему алгоритму:
- устанавливается сумма средств на стимулирующие выплаты в размере 41,5% от ФОТоу, данная сумма распределяется на 74,5% для стимулирования учителей и педагогических работников и 25,5% для

стимулирования прочего персонала согласно штатного расписания который в свою очередь делится на стимулирующие выплаты АУП – 50% от суммы средств прочего персонала, УВП - 25% от суммы средств прочего персонала, ОП- 25% от суммы средств прочего персонала. Учреждение вправе самостоятельно перераспределять доли стимулирующего фонда для категорий основного и прочего персонала.

Производится расчет стоимости по шести направлениям:
1.расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей надбавки учителей, педагогических работников/ количество баллов, набранных учителями и педагогическими работниками
2.расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей надбавки педагогических работников дошкольного отделения/ количество баллов, набранных педагогическими работниками дошкольного отделения
3. расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей надбавки прочего персонала / количество баллов, набранных прочим персоналом
4. расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей надбавки АУП / количество баллов, набранных АУП
5. расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей надбавки УВП / количество баллов, набранных УВП
6. расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей надбавки ОП / количество баллов, набранных ОП
Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.
3.7. Мониторинговая комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер персонально по каждому работнику Учреждения.
Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии. Заверенная копия которого, передается руководителю учреждения.
3.8. После получения согласования с мониторинговой комиссией премиальной комиссией производится согласование результатов с финансово-экономической комиссией Управляющего совета в аналогичном порядке. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии, заверенная копия которого передается руководителю Учреждения.
3.9. Размеры премий по каждому работнику Учреждения, по представлению руководителя образовательного учреждения в установленном порядке рассматриваются премиальной комиссией, согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.
3.10. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании мониторинговой комиссии и давать необходимые пояснения.
3.11. Премиальная комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. На основании решения Комиссии руководитель образовательного учреждения издает приказ о премировании

4. Критерии оценки качества работы
4.1. Показатели эффективности деятельности учителя (1 – 4 класс)

№ п/п	Индикаторы измерения	Расчет индикаторов	Целевые значения	Оценкам в баллах	Период установления	Источник данных для оценки
Раздел 1. Обеспечение качественного образования (32 баллов)						
Группа показателей эффективности: Результаты независимой оценки качества образования (устанавливается один индикатор по специфике работы)						
1.1	Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам	Д4мк= Ч4мк/ Ч4ох100%, где Д4с – доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам (%); Ч4с – численность учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках	от 30% до 49% - 3 баллов; от 50% до 69% - 4 баллов; от 70% до 100% - 5 баллов	5	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

		мониторинга предметных достижений по обязательным предметам; Ч4о – общая численность учащихся класса, участвовавших в мониторинге, чел.				
1.2	Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Дак= Чак./ Чок х100%, где: Дак - доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, %; Чак. – численность учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, чел.; Чок - общая численность учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за полугодие, чел.	от 30% до 49% - 3 баллов; от 50% до 69% - 4 баллов; от 70% до 100% - 5 баллов	5	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга
1.3	Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	Аур=Чад/Чобх100%, где: Аур – уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению, %; Чад – численность учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению, чел.; Чоб. – общая численность учащихся 1-го класса	от 30% до 49% - 3 баллов; от 50% до 69% - 4 баллов; от 70% до 100% - 5 баллов	5	1 раз в год	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга, аналитические материалы психолога
1.4	**Урок**	Качественная подготовка и проведение урока: подготовка к уроку (доска, план, УМК, своевременное начало урока); санитарное состояние класса; работа творческих групп (в начале и конце урока);изучение, закрепление материала(по цепочке, индивид., групповые формы работы); проверка д\з; комментирование оценок; формирование монолога; разнообразие видов деятельности; (каждый пункт – 0,5б.) Каждый урок – открытый урок, посещение уроков коллегами – до 4б.	Урок – 8б. Интенсивность – 4балла	12	Два раза в год	Справки зам.директора по УВР
Группа показателей эффективности: Качество освоения образовательных программ (устанавливается 1 индикатор по специфике работы)						
1.5	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ 2-4 классы	Укач.= Чкач/ Чоп. х100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную	от 30% до 49% - 3 баллов; от 50% до 69% - 4 баллов; от 70% до 100%	5	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга

		программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел.	- 5 баллов.			
1.6	Уровень обученности учащихся 1-х классов	Оур=Чод/Чобх100%, где: Оур - уровень обученности учащихся 1-х классов Чод – численность учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику сформированности универсальных учебных действий	от 30% до 49% - 3 баллов; от 50% до 69% - 4 баллов; от 70% до 100% - 5 баллов.	5	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга
1.7.	Своевременное и качественное заполнение документов: заполнение журналов, заполнение эл. журнала, своевременное предоставление информации по отсутствующим, отчет по итогам четверти, анализ к\р , журналы внеурочной деятельности, л\д – за каждый пункт 1б. Посещение планерок, мероприятий – 1б.(регулярно)	Отсутствие замечаний по ведению документации: заполнение электронных журналов, классных журналов, групповых журналов, л\д;	Справки	8	2 раза в год	Справки зам. дир. По УВР
Раздел 2						
Группа показателей эффективности: Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету (устанавливается два индикатора)						
2.1	Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников Всероссийские олимпиады - заочно	Максимальное количество баллов по данному показателю – 4 балла. Победитель - 2б (заочно) Призер - 1б (заочно)	победитель - 4б. призер - 3 б. школьн. – 1б	4	1 раз в год	Протокол результатов олимпиады, дипломы победителей и призеров
2.2	Наличие (очных) победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по данному показателю – 4 Победитель - 2б (заочно) Призер - 1б (заочно)	Областной уровень: победитель - 4 баллов; муниципальный уровень: победитель - 3б;	4	1 раз в полугодие	Диплом победителя, призера
2.3	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 4.	Всероссийский уровень: победитель -4 баллов; Областной уровень	4	1 раз в год	Диплом победителя, призера

	образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования (очно)	Победитель - 2б (заочно) Призер - 1б (заочно)	победитель - 4 баллов; Муниципальный уровень: победитель -3 балла; Школьный уровень победитель – 2б призер – 1б			
2.4.	Воспитательная работа	Повышение уровня воспитанности: организация работы творческих групп; организация питания-1б., организация плавания – 1б (90%)., дежурство по школе - 1б. (качество – 90%), посещение квартир – 1б. ; создание условий для комфортного пребывания в ОУ(отсутствие конфликтных ситуаций между детьми) , пополнение копилки добрых дел класса на благо школы, класса ; - за каждый пункт 1б.; наполняемость класса 27 – 28 человек – 1б., 29-30 человек - 2 балл;	Интенсивность – 2балла Воспитательная работа -8б.	12	Два раза в год	Справки зам. директора по ВР, мониторинг
2.5.	**Формирование внебюджетного фонда через расчетный счет ОУ**		Объем привлеченных внебюджетных средств, развития социального партнерства:- свыше 5тыс. рублей - 6баллов; -от 3тыс. Рублей до 5тыс.рублей- 4балла; -от1тыс. до 3тыс. Рублей- 3балла.	6	Два раза в год	Справки зам. дир. По АХЧ
Раздел 3.						
Группа показателей эффективности: Профессиональный рост учителя						
3.1	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата		10	1 раз в год	Сертификат
3.2	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок (кроме сети Интернет), статей по вопросам образования; (дипазитарий - 2б.), сеть творческих учителей-2б.	Всероссийский уровень 5 баллов; Областной уровень 4 баллов; Муниципальный уровень 3 баллов; Заочно- 2б	5	1 раз в год	Копии публикаций Сертификат
3.3	Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов – 5б.	Областной уровень: победитель - 5 баллов;	5	1 раз в год	Диплом победителя, призера

	профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник», «Первый учитель»		муниципальный уровень: победитель - 4 баллов,			
3.4	Представление опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю деятельности в межкурсовой период (семинары, научно-практические конференции, образовательные выставки, жюри муниципальный уровень - (очно)	**Программа мероприятий – (очно)** Максимальное количество баллов по данному показателю – 5б. Жюри – 1б	Всероссийский уровень - 5 б.; Областной уровень - 4 б; Муниципальный уровень - 3б Жюри – 1б	5	1 раз в полугодие	Программа мероприятий, Сертификат активного участника (за выступление)
				100		

Показатели эффективности деятельности учителя (5 – 9 класс)

№п/п	Индикаторы измерения	Расчет индикаторов	Целевые значения	Оцен-ка в баллах	Период установ ления	Источник данных для оценки
Раздел 1. Обеспечение качественного образования (42 баллов)						
Группа показателей эффективности: Результаты независимой оценки качества образования (устанавливается два индикатора)						
1.1.	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ - 9 отметку не ниже годовой	Д9вг= Ч9вг/ Ч9об.х100% Д9вг - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметку не ниже годовой, %; Ч9вг – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметку не ниже годовой, чел.; Ч9об. - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ГИА-9, чел.	от 30% до 49% - 4 баллов; от 50% до 69% - 5 баллов; от 70% до 100% - 6 баллов По выбору: от 30% до 49% - 1 баллов; от 50% до 69% - 2 баллов; от 70% до 100% - 3 баллов	6	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
1.2	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»	Д9ок= Ч9ок/ Ч9оох100%, где Д9ок - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.;	от 30% до 49% - 4 баллов; от 50% до 69% - 5 баллов; от 70% до 100% - 6 баллов По выбору: от 30% до 49% - 2 баллов;	6	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

		Ч9оо - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ГИА-9, чел.	от 50% до 69% - 3 баллов; от 70% до 100% - 4 баллов			
1.3	Доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках независимого мониторинга предметных достижений	Д8мр= Ч8мр/ Ч8орх100%, где Д8мр – доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, (%); Ч8мр – численность учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений; Ч8ор – общая численность учащихся 8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	от 30% до 49% - 3 баллов; от 50% до 69% - 4 баллов; от 70% до 100% - 5 баллов.	5	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
1.4	Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие	Дак= Чак./ Чок х100%, где: Дак - доля обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, %; Чак. – численность обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за год, чел.; Чок - общая численность обучающихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, чел	I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 4 б., от 50% до 69% - 5 баллов, от 70% до 100% - 6 баллов; II группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология) от 40% до 59% - 4 балла, от 60% до 79% - 5 баллов. от 80% до 100% - 6 баллов III группа (история, обществознание, информатика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 4 баллов, от 70% до 89% - 5 баллов, от 90% до 100% - 6б. IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка) от 70% до 79% - 4 балла, от 80% до 89% - 5 баллов, 90% до 100% - 6 баллов.	6	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля
1.5	Качественное освоение учащимися общеобразователь	Укач.= Чкач/ Чоп. х100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по	I группа (математика, алгебра, геометрия,	5	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего

	ных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел.	физика, химия) от 30% до 49% - 3 балла, от 50% до 69% - 4 баллов, от 70% до 100% - 5 баллов; II группа (русский язык, литература, иностранный язык, биология) от 40% до 59% - 3 балла, от 60% до 79% - 4 баллов, от 80% до 100% - 5 баллов III группа (история, обществознание, информатика, ИЗО, география) от 50% до 69% - 3 балла, от 70% до 89% - 4 баллов , от 90% до 100% - 5 баллов IV группа (ОБЖ, физкультура, музыка) от 70% до 79% - 3 балла, от 80% до 89% - 4 баллов, 90% до 100% - 5 баллов			контроля
1.6.	Урок	Качественная подготовка и проведение урока: подготовка к уроку (доска, план, УМК, своевременное начало урока); санитарное состояние класса; работа творческих групп (в начале и конце урока);изучение, закрепление материала(по цепочке, индивид., групповые формы работы); проверка д\з; комментирование оценок; формирование монолога; разнообразие видов деятельности; (каждый пункт – 0,5б.) Каждый урок – открытый урок, посещение уроков коллегами – до 4б.	Урок – 8б. Интенсивность – 2балла	10	2 раза в год	Справки
1.7.	Своевременное и качественное заполнение документов: заполнение журналов, заполнение эл. журнала, своевременное	Отсутствие замечаний по ведению документации: заполнение электронных журналов, классных журналов, групповых журналов, л\д;	Справки	До 8	2 раза в год	Справки

	предоставление информации по отсутствующим, отчет по итогам четверти, анализ к\р , журналы внеурочной деятельности, л\д – за каждый пункт 1б. Посещение планерок, мероприятий – 1б.(регулярно)					
Раздел 2						
Группа показателей эффективности: Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету (устанавливается два индикатора)						
2.1	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, школьный уровень	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 6. Заочные олимпиады – 2б. победитель , 1 б. – лауреат	1 уровень: победитель - 6б., 2 уровень: победитель - 5 б., 3 уровень: победитель - 4 б., Победитель школьной олимпиады – 1б.	6	1 раз в год	диплом победителя, призера
2.2	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований (для учителей ИЗО, технологии, музыки, физической культуры)	Максимальное количество баллов - 6. Заочные конкурсы – 2б. победитель , 1 б. – лауреат	Всероссийский уровень: победитель - 6 б., Областной уровень: победитель - 5 б., Муниципальный уровень: победитель - 4 б.,	6	1 раз в год	Диплом победителя, призера
2.3	Воспитательная работа	Повышение уровня воспитанности: организация работы творческих групп; организация питания-1б., организация плавания – 1б (80%)., дежурство по школе -1б. (качество – 90%), посещение квартир – 1б. ; создание условий для комфортного пребывания в ОУ(отсутствие конфликтных ситуаций между детьми) , пополнение копилки добрых дел класса на благо школы, класса ; - за каждый пункт 1б.; наполняемость класса 27 – 28 человек – 1б., 29-30 человек - 2 балл;	Интенсивность – 2балла Воспитательная работа -8б.	10	2 раза в год	Справки зам. дир. По ВР

2.4.	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством обра-зования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования (ОЧНО)	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 6. Заочно – победитель – 2б., лауреат – 1б.	Всероссийский уровень: победитель - 6б., Областной уровень: победитель - 5 Муниципальный уровень : победитель- 4 б., школьный уровень – 1б.	6	1 раз в год	Диплом победителя, призера
2.5.	Формирование внебюджетного фонда через расчетный счет ОУ		Объем привлеченных внебюджетных средств, развития социального партнерства:- свыше 5тыс. рублей - 6баллов; -от 3тыс. Рублей до 5тыс.рублей- 4балла; -от1тыс. до 3тыс. Рублей- 3балла.	6	2 раза в год	Акты, справки
Раздел 3.						
Группа показателей эффективности: Профессиональный рост учителя						
3.1	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата		4	1 раз в год	Сертификат
3.2	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования Представление опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю деятельности в межкурсовой период (семинары, научно-практические конференции, образовательные выставки и др.)	Наличие опубликованных методических разработок (кроме сети Интернет), статей по вопросам образования; (дипазитарий - 2б.), сеть творческих учителей-2б.	Всероссийский уровень - 5 б.; Областной уровень - 4 б.; Муниципальный уровень - 3 б.;	5	1 раз в год	Копии печатных материалов Программа мероприятий, Сертификат активного участника (за выступление)
3.3	Результативное участие в	Наличие диплома победителя, призера	Областной уровень: - 6 б.;	6	1 раз в год	Диплом победителя,

	областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»	Максимальное количество баллов по данному показателю – 6 б.	Муниципальный уровень: победитель - 5 б.,			призера
3.4.	Представление опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю деятельности в межкурсовой период (семинары, научно-практические конференции, образовательные выставки, жюри муниципальный уровень - (очно)	Программа мероприятий – (очно) Максимальное количество баллов по данному показателю – 5б. Жюри – 1б	Всероссийский уровень - 5 б.; Областной уровень - 4 б; Муниципальный уровень - 3б Жюри – 1б	5	1 раз в полугодие	Программа мероприятий, Сертификат активного участника (за выступление)
				100		

4.2. Критерии оценки качества работы зам. директора по УВР

Критерий и его максимальная оценка	**Наименование и обозначение показателя**	**Метод определения показателя**	**Баллы**	**Подтверждение**
	1.показатели эффективности деятельности			
1.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	1.1.Рейтинг образовательных учреждений	Мониторинг	20	Справка
	1.2.Удовлетворенность качеством образования -	Мониторинг	4	Справка
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1.Результативное осуществление контрольной деятельности с целью повышения профессионального уровня учителя. (посещение уроков - от 6 до 9 в неделю)	Журнал посещений и анализ уроков и мероприятий	5	Справки, приказы, результаты конкурсов, аттестация
	2.2. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Количественный состав	5	Справка
	2.3. Методическая работа	Мероприятия	5	Справка
	2.4.Реализация ФГОС	План мероприятий	6	Справки

3. Повышение профессиональной компетенции				
	3.1.Прохождение добровольной сертификации	Сертификация	5	Документ
	3.2. Переподготовка «Менеджмент в образовании»	Курсы	10	Документ
Максимальное количество баллов - 60 баллов				

4.2. Критерии оценки качества работы зам. директора по УВР

Критерий и его максимальная оценка	**Наименование и обозначение показателя**	**Метод определения показателя**	**Баллы**	**Подтверждение**
1.показатели эффективности деятельности				
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	1.1.Рейтинг образовательных учреждений	Мониторинг	20	Справка
	1.2.Удовлетворенность качеством образования -	Мониторинг	4	Справка
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1..Результативное осуществление контрольной деятельности с целью повышения профессионального уровня учителя. (посещение уроков - от 6 до 9 в неделю)	Журнал посещений и анализ уроков и мероприятий	5	Справки, приказы, результаты конкурсов, аттестация
	2.2. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Количественный состав	5	Справка
	2.3. Контрольная Деятельность при подготовке к ОГЭ	Мероприятия	6	Справка
	2.4. Мониторинг обученности	План мероприятий	5	Справки
3. Повышение профессиональной компетенции				
	3.1.Прохождение добровольной сертификации	Сертификация	5	Документ
	3.2. Переподготовка «Менеджмент в образовании»	Курсы	10	Документ
Максимальное количество баллов -60 баллов				

4.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю директора по ВР

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Подтверждения
	1. Итоги работы			
1. Качество и общедоступность общего образования и воспитания в учреждении	1.1.Рейтинг образовательных учреждений	Мониторинг	14	Справка
	1.2.Удовлетворенность качеством образования	Мониторинг	2	Справка
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1Воспитательная работа – контрольная деятельность	Мониторинг	5	Справки
	2.1.Управляющий совет СССШ, педсоветы, Советы трудового коллектива	- протоколы (мониторинг)	3	Аналитическая справка
	2.1 М/о классных руководителей, ученическое самоуправление, детские организации	- протоколы (мониторинг)	3	Аналитическая справка
	2.3 Работа с учащимися, стоящими на школьном учете, городском учете Работа с неблагополучными семьями стоящими на учете в школе и городе	мониторинг	3	Аналитическая справка
3. Повышение профессиональной компетенции	3.1.Прохождение добровольной сертификации	Сертификация	3	Документ
	3.2. Переподготовка «Менеджмент в образовании»	Курсы	7	Документ
	Итого:	**40 баллов**		

4.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю директора по БОП

Критерии	Показатели	Метод определения	Баллы	Подтверждение
1. Качество и общедоступность общего образования и воспитания в учреждении	1.1.Рейтинг образовательных учреждений	Мониторинг	14	Справка

	1.2.Удовлетворенность качеством образования -	Мониторинг	2	Справка
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1. Контроль за санитарными требования к оборудованию помещений 2.2. Качественная организация и контроль выполнения правил внутреннего распорядка, положений и требований должностной Инструкции 2.3. Качественно осуществлять контроль безопасности использования, хранения учебных приборов и оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, школьной мебели. 2.4. Своевременно принимает меры к изъятию химических реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных Типовыми перечнями, в том числе самодельного, установленного в мастерских, учебных и др. помещениях без соответствующего акта-разрешения, приостанавливает образовательный процесс в помещениях образовательного учреждения, если там создаются опасные условия здоровью работников, обучающихся и воспитанников	Журнал посещения (мониторинг)	5 5 3 3	Аналитическая справка
	2.5. Посещение уроков и мероприятий (от 4 до 6 уроков в неделю)		10	
	2.6. Контроль за дежурством по школе классных коллективов, учителей, администрации		6	
3. Повышение профессиональной компетенции	3.1.Прохождение добровольной сертификации	Сертификация	3	Документ
	3.2. Переподготовка «Менеджмент в образовании»	Курсы	7	Документ
4. Интенсивность	4.1. Качественная организация работы по уборке территории 4.2. Организация летней трудовой практики	Справки, приказы, мониторинг Справки, приказы, мониторинг	6 6	Аналитическая справка Аналитическая справка
Итого	70 баллов			

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю директора по БОП (по антитеррористическая защищенность)

Критерии	Показатели	Метод определения	Баллы	Подтверждение
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	1. 1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Выполнение требований антитеррористической защищенности, техники безопасности, охраны труда. 1.2. Отсутствие нарушений пожарной и электробезопасности.	Протоколы, акты, предписания (мониторинг)	4	Аналитическая справка
	1.3. Качественная организация работы в образовательном учреждении по обеспечению безопасности, антитеррористической защищенности всех категорий сотрудников и обучающихся (воспитанников), по выполнению требований по обеспечению правопорядка и поддержанию общественной дисциплины	Протоколы, акты, журналы (мониторинг)	4	Аналитическая справка
2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	2.1. Разрешение конфликтных ситуаций, профессиональная этика Отсутствие жалоб	Мониторинг (докладные, записи в журнале дежурного администратора)	5	Аналитическая справка
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	3.1 Занятость учащихся девиантного поведения во внеурочное время	Мониторинг (Положительная динамика охвата учащихся кружковой работой)	5	Аналитическая справка
4. Профилактика правонарушений у учащихся с девиантным поведением: учащихся состоящих на школьном учете, на городском учете	4.1. Работа с семьями СОП Выездные заседания Работа с детьми, состоящими на внутришкольном учёте и учете в ОДН ОВД	Мониторинг (Отрицательная динамика)	6	Аналитическая справка
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	5.1. Привлечение детей из «группы риска» к участию в спортивных соревнованиях и охвату спортивными секциями в рамках школы и города	Мониторинг (Призовые места в конкурсах и смотрах)	5	Аналитическая справка
6. Государственно-общественное управление	6.1. Управляющий совет Комиссия содействия семье и школе Привлечение детей к ученическому самоуправления в рамках класса, школы	мониторинг (Справки, отчеты)	5	Аналитическая справка

	6.2. Работа с родителями: Индивидуальная, групповые формы, коллективные (родительские комитеты, родительские собрания, день открытых дверей для родителей, совместная работа с педагогом-орпганизатором по работе с учащимися девиантного поведения	Мониторинг (информационные справки)	6	Аналитическая справка
Итого	40 баллов			

4.5.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю директора (ИКТ)

критерии	Наименование и обозначение показателя	Измерители (индикаторы)	баллы	Подтверждение
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	**1. Итоги работы**			
	1.1. Кабинеты повышенной опасности: информатика, медиакабинет, мультимедийный начальный класс	Мониторинг	2	Аналитическая справка
2. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	2.1.Прохождение государственной (итоговой) аттестации выпускников в новой форме: Результаты экзаменов по предметам по выбору: - выше среднего по городу - 2 балла Расчет среднего балла от количества выбранных предметов	Информатика мониторинг	2	Результаты ГИА
	2. 2.Участие учреждения в муниципальных этапах конкурсов «Самый классный классный», «Учитель года», «Лучшая школьная библиотека», «Лучший социально-значимый проект». Участие в 2-х конкурсах и более-2 балла	Мониторинг	2	Аналитическая справка
	2.3. Результативность участи в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение программ	Мониторинг	2	Наличие программ, протоколы, Дипломы
	2.4. Призовые места учреждения в профессиональных конкурсах, конференциях	Наличие программ, протоколы, Мониторинг	2	
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Контроль за уровнем преподавания информатики, эффективностью. использования ИКТ на уроках и внеклассных мероприятиях (4- 6 часов в неделю). Проектная деятельность 3.2.Контроль заполнения электронных журналов. Организация обратной связи с родителями и об-ся (Дневник РУ)	Записи в журнале посещений, Мониторинг	6	Аналитическая справка

	3.3. Наличие школьного сайта (Обновление сайта 2 раз в месяц, размещение на сайте публичного отчета – 2 раза в год), Наличие АРМ	Мониторинг	1	Аналитическая справка
	3.4. Планирует и организует систему контроля хода инновационной, экспериментальной и научно-исследовательской деятельности по использованию информационно-коммуникационных технологий в образовательной и управленческой деятельности. Редактирует подготавливаемые к изданию материалы по информатизации школы	Мониторинг	2	Аналитическая справка
	Интенсивность			
4. Компетентность и интенсивность образовательного процесса	4.1.Повышение профессиональной компетентности руководителя (Публикация методических статей, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях, **дистанционное обучение** и пр.)	Опубликованные методические статьи. Призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр. (мониторинг)	3	Аналитическая справка
	4.2. Планирует и организует обучение педагогических и управленческих кадров по вопросам использования информационных технологий в образовательной и управленческой деятельности	Справка, дипломы	До 3	Аналитическая справка
	Обучение учащихся в рамках МОС	Мониторинг	3	Аналитическая справка
	Итого 40 баллов		**40**	

4.6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХР

Критерии направления	Показатели	Измерители индикаторы	Максимальное баллов	подтверждение
1. Качество и общедоступность общего образования и воспитания в учреждении	1.1.Рейтинг образовательных учреждений	Мониторинг	12	Справка
	1.2.Удовлетворенность качеством образования -	Мониторинг	2	Справка
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1 Перспективный план развития материально-технической базы школы	наличие	2	Справка
	2.2 Перспективный план развития материально-технической базы школы	наличие	2	Справка
	2.3 Совместно с бухгалтерией своевременное и правильное списание материальных средств	отсутствие замечаний мониторинг	2	Справка
	2.4 Руководство работой МОП	наличие		
	2.5 Проведение мониторинга и	мониторинг	2	Справка

	создание банка данных обеспеченности учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и ТСО 2.6Анализ эффективности расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды 2.7.Прогноз изменения финансовой политики в образовании для корректировки стратегии материально-технической базы школы 2.8 Контроль за выполнением договорных обязательств -Отсутствие краж, недостач материальных ценностей 2.9. удовлетворенность участниками образовательного процесса качеством предоставляемых услуг.	Мониторинг Мониторинг (Разрешение конфликтных ситуаций Профессиональная этика. Отсутствие жалоб) Мониторинг	2 2 2 2 2	Справка Справка Акт приемки школы Аналитическая справка
3. Интенсивность	3.1Результативность курируемой деятельности. Оперативное решение технических вопросов	Установление деловых контактов с лицами и организациями, способствующими улучшению материально-технического оснащения школы	2	договоры
	3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины 2.4.Выполнение дополнительной работы		3 3	Отчет, протоколы
Итого			40 баллов	

4.7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заведующей библиотекой

Критерий и его максимальная оценка	**Наименование и обозначение показателя**	**Индикатор**	**Оценка показателя**	**Подтверждение**
1. Качество и общедоступность общего образования в школе	1.1.Рейтенг образовательных учреждений	Мониторинг	14	Справка
	1.2.Удовлетворенность качеством образования -	Мониторинг	2	Справка
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного	2.1. Организация и проведение городских семинаров, участие в работе городских методических объединений, творческих групп.	Мониторинг (Приказы, справки – до5б (1 раз в четверть)	5б	Аналитическая справка

процесса				
	2.2.Организация мероприятий, способствующих повышению читательской активности обучающихся.	Мониторинг (Библиотечные уроки Диспуты, круглые столы, читательские конференции)	4б	Аналитическая справка
	2.3. Исполнительская дисциплина	Мониторинг (Своевременность отчетности)	1б	Аналитическая справка
	2.4. Подготовка и участие в родительских собраниях	Отчет	1б	Аналитическая справка
	2.5.Подготовка публичных отчетов Презентация, демонстрация своих достижений.	Отчет	1б	Аналитическая справка
	2.6.Результативная организация подписки на предметные журналы.	Справка	3б	Аналитическая справка
	3.Интенсивность			Аналитическая справка
	3.1. Участие в инновационной деятельности. Реализация программы БИЦ	Отчет	4б	Аналитическая справка
	3.2. Организация мероприятий с детьми в каникулярное время.	Отчет	2б	Аналитическая справка
	3.3..Разовые поручения	Отчет	3б	Аналитическая справка
Максимальное количество баллов – 40 баллов				

4.8. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты учителя-логопеда

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Подтверждение
1. Качество и общедоступность образования в учреждении	1.1. Показатель успеваемости по результатам независимой оценки качества образования обучающихся 1 уровня	Мониторинг (Информационная справка)	5	Аналитическая справка
	1.2.Результативность участия в олимпиадах **(до 3б (Эврика)** Уровень мероприятия: муниципальный – до 5 балла; Школьный (победитель) – 1 балл. Не более 5 баллов **– раз в год**	Мониторинг	5	Грамоты, выписка из приказа
	1.3. Результативность участия в конкурсах, конференциях (обучающихся) Уровень мероприятия: региональный – 5 баллов; муниципальный – 4 балла; Школьный (победитель) – 1 балл.	Мониторинг	5	Грамоты, выписка из приказа

	Не более 5 баллов			
2.Компетентность организации образовательного процесса	2.1.Призовые места в профессиональных конкурсах и конференциях. Уровень мероприятия: Региональный - 3 Муниципальный – 3 **<u>Размещение авторских разработок в СМИ- до 3б</u>** Участие в муниципальных этапах конкурсов «Самый классный классный», «Учитель года», «Лучшая школьная библиотека», «Лучший социально-значимый проект». Уровень мероприятия: Муниципальный – до 3 баллов	Мониторинг (информационная справка)	5	Грамоты, выписка из приказа, СМИ
	2.2. Результативность участия в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение развивающих, образовательных и других программ, <u>реализация ФГОС:</u> до 5б	Мониторинг (Информационная справка)	10	Аналитическая справка
	2.3. Обобщение и распространение педагогического опыта Школьный уровень (выступления на педагогических советах, конференциях, работа в творческих группах) Создание методических разработок и рекомендаций.	Мониторинг (информационная справка)	10	Аналитическая справка
	2.4. Взаимосвязь с участниками образовательного процесса Мониторинг результатов обследования, диагностическая деятельность, выполнение запросов родителей. Выполнение плана коррекционно-развивающего обучения. Оптимальное использование различных методик способствующих развитию речевой деятельности учащихся.	Мониторинг (Информационная справка)	10	Аналитическая справка
3. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых	3.1. Разрешение конфликтных ситуаций и обращений граждан Профессиональная этика (со всеми участниками	Мониторинг (Докладные записки)	10	Аналитическая справка

услуг	образовательного процесса) Отсутствие жалоб.			
4. Реализация программы по здоровьесбережению	4.1. Участие в разработке рекомендаций программ. Проведение консультаций (педагоги, родители, учащиеся)	Мониторинг (информационная справка)	10	Аналитическая справка
5. Интенсивность	5.1. Участие в реализации целевых программ	Степень участия Школьный уровень - 1 Муниципальный уровень – 2 Региональный уровень - 3	10	Аналитическая справка
	5.2. Работа в школе «Малышок»	В зависимости от часовой нагрузки	10	Аналитическая справка (приказ)
	5.3. Качественное проведение городских семинаров	Информационная справка. Степень участия	10	Аналитическая справка
5. Иные поощрительные выплаты				

Максимальное количество баллов – 100

4.9. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогу-организатору

Критерий	Наименование и обозначение показателя	Измерители	Баллы	Подтверждение
1. Качество и доступность общего образования	1. 1. Наличие призеров конкурсов, конференций разных уровней; Результативность участия школьников в конференциях, конкурсах. Размещение и публикации наработок в профессиональных журналах.	Очное участие: городской уровень – 1б областной уровень – 2 б российский уровень – 3 б международный уровень– 4 б более 3-х победителей и призеров + 1 балл	10	Аналитическая справка

	1. 2.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам развития личности обучающегося, участие в работе городских методических объединений. Наличие выступлений на городских совещаниях, семинарах, методических объединениях Проведение мастер-классов, презентаций, проведение публичных уроков	Качественная оценка по факту проявления 1. муниципальный – 1б 2. региональный – 3 Качественная оценка по факту проявления	10	Аналитическая справка
	1. 3.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, внедрение инновационных технологий Оснащение единой воспитательной системы в соответствии с современными требованиями.	Мониторинг (Оценка участия в работе экспериментальной площадки Протоколы по проведенным мероприятиям, отчет)	10	Аналитическая справка Аналитическая справка Аналитическая справка
2.Условия для осуществления учебно-воспитательного процесса.	2.1. Эстетическое оформление помещения для проведения мероприятий.	Соответствие критериям городского уровня	5	Аналитическая справка
				Аналитическая справка
	2.2. Охват обучающихся кружковой работой в школе	не менее 85% в 1-4 кл. не менее 70% в 5-8кл. не менее 40% в 9-11кл.	10	Аналитическая справка
	2.3. Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период Трудоустройство подростков в свободное от обучения время Позитивная динамика в организации работы волонтерских движений, предпрофильных отрядов 2.4. Привлечение в учебно-воспитательный процесс дополнительного образования	Мониторинг (Отношение количества подростков, работающих в свободное от учебы время, к численности обучающихся, входящих в "группу риска" Более 50% 30-40%)	10	Аналитическая справка
		Мониторинг (охват детей в возрасте с 7-ти до 15-ти лет всеми формами отдыха менее		Аналитическая справка

	2.5. Качественная организация патриотического воспитания Сформированность волонтерского и профильного отрядов; -организация работы отрядов в подшефных классах;	более 70%)		
	2.6. Мероприятия, степень участия: Привлечение системы дополнительного образования	Количество и качество проведенных мероприятий	10	Аналитическая справка
		% охвата детей дополнительным образованием в учреждении: от 30%до 40%- 1 от 40 до 50%-1,5 более 50%-2 б		Аналитическая справка
3. Функционирование системы государственно-общественного управления.	3.1.Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих советов и др.);	Мониторинг (Участие в городском конкурсе лидеров ученического самоуправления Участие -1 Победа – 3)	5	Аналитическая справка
	3.2. Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации (нормативной документации, документов строгой отчетности, документов по делопроизводству).	Мониторинг (Своевременное предоставление материалов Отсутствие замечаний по ведению документации – 2балла несвоевременное предоставление материалов - минус 1 б за недостоверность информации – минус 2 балла)	5	Аналитическая справка
	3.3.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Мониторинг (Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций Отсутствие жалоб -0 б Наличие обоснованных обращений в управление образованием –минус 1б; в администрацию города - 2балла)	5	Аналитическая справка
	3.4.Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.	Призовые места в конкурсах, смотрах (Количественная оценка по факту проявления показателя. - региональный – 4 б)	10	Аналитическая справка
4. Компетентность и интенсивность	4.1 Эффективная работа с сайтами по различным направлениям.	Мониторинг	5	Аналитическая справка

образовательного процесса				
	4.2. Составление электронного банка данных	Мониторинг	5	Аналитическая справка
	4.3. Работа с родителями	Мониторинг	5	Аналитическая справка
Максимальное количество баллов			**100**	

4.10. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда социального педагога

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Подтверждение
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	1.1. Прохождение государственной (итоговой аттестации) выпускников девиантного поведения в новой форме (ГИА)	Мониторинг Мониторинг (Результаты по обязательным предметам, по предметам по выбору)	4	Аналитическая справка
	1.2. Уровень учебных достижений по предмету учащихся девиантного поведения ✓ 1 ступень ✓ русский язык, математика, физика, химия, ин. язык ✓ литература, история, география, биология, информатика, ✓ физкультура технология, музыка, ИЗО, ОБЖ (1 раз в четверть)	Мониторинг (Динамика качественной успеваемости по итогам четверти)	3	Аналитическая справка
	1.3. Результаты тестов учащихся девиантного поведения в рамках Кузбассобрнадзора - высокий уровень – 4 баллов; - достаточный уровень – 3 балла	Мониторинг данные Кузбассобрнадзора	3	Аналитическая справка
	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах учащихся девиантного поведения Уровень мероприятия: Региональный Муниципальный Школьный	Мониторинг (грамоты, выписка из приказов)	3 2 1	Аналитическая справка
	1.4.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам развития личности обучающегося, участие в работе городских методических	Мониторинг (Наличие выступлений на городских совещаниях, семинарах, методических	2	Аналитическая справка

	объединений.	объединениях)		
	1.5. Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в школе. Сохранение контингента.	Мониторинг	2	Аналитическая справка
2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	2.1. Разрешение конфликтных ситуаций, профессиональная этика Отсутствие жалоб	Мониторинг (докладные, записи в журнале дежурного администратора)	4	Аналитическая справка
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	3.1 Занятость учащихся во внеурочное время	Мониторинг (Положительная динамика охвата учащихся кружковой работой)	3	Аналитическая справка
4. Профилактика правонарушений у учащихся с девантным поведением: учащихся состоящих на школьном учете, на городском учете	4.1. Работа с семьями СОП Выездные заседания Работа с детьми, состоящими на внутришкольном учёте и ОДН ОВД	Мониторинг (Отрицательная динамика)	4	Аналитическая справка
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	5.1. Привлечение детей из «группы риска» к участию в спортивных соревнованиях и охвату спортивными секциями в рамках школы и города	Мониторинг (Призовые места в конкурсах и смотрах)	3	Аналитическая справка
6. Государственно-общественное управление	6.1. Управляющий совет Комиссия содействия семье и школе Привлечение детей к ученическому самоуправления в рамках класса, школы	мониторинг (Справки, отчеты)	3	Аналитическая справка
	6.2. Работа с родителями: Индивидуальная, групповые формы, коллективные (родительские комитеты, родительские собрания, день открытых дверей для родителей, совместная работа с заместителем директора по БЖД по работе с учащимися девиантного поведения	Мониторинг (информационные справки)	6	Аналитическая справка
7. Руководство методическим объединением учителей естественно-математического	7.1. Организация проведения методических объединений, протоколы	Мониторинг (Справки, приказы)	5	
	7.2. Подготовка КТД			

цикла	«Знание это сила			
	7.3. Проверка журналов тетрадей, дневников – 1 раз в месяц			
8. Интенсивность	Дополнительная работа: лаборант химии		6	
Максимальное количество баллов	**100**			

4.11. Критерии оценки качества работы педагога-психолога

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Подтверждение
1. Качество и общедоступность образования в учреждении	1.1. Показатель успеваемости по результатам независимой оценки качества образования обучающихся 1 уровня	Мониторинг (Информационная справка)	10	Аналитическая справка
	1.2.Профилактическая работа	Мониторинг	10	Грамоты, выписка из приказа
	1.3. Результативность участия в конкурсах, конференциях (обучающихся) Уровень мероприятия: региональный – 5 баллов; муниципальный – 4 балла; Школьный (победитель) – 1 балл. Не более 5 баллов	Мониторинг	10	Грамоты, выписка из приказа
2.Компетентность организации образовательного процесса	2.1.Призовые места в профессиональных конкурсах и конференциях. Уровень мероприятия: Региональный - 5 Муниципальный – 3 Размещение авторских разработок в СМИ- до 3б Участие в муниципальных этапах конкурсов «Лучший социально-значимый проект». Уровень мероприятия: Муниципальный – до 3 баллов	Мониторинг (информационная справка)	10	Грамоты, выписка из приказа, СМИ

	2.2. Результативность участия в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение развивающих, образовательных и других программ, реализация ФГОС: до 5б	Мониторинг (Информационная справка)	10	Аналитическая справка
	2.3. Обобщение и распространение педагогического опыта Школьный уровень (выступления на педагогических советах, конференциях, работа в творческих группах) Создание методических разработок и рекомендаций.	Мониторинг (информационная справка)	10	Аналитическая справка
	2.4. Взаимосвязь с участниками образовательного процесса Мониторинг результатов обследования, диагностическая деятельность, выполнение запросов родителей. Выполнение плана коррекционно-развивающего обучения. Оптимальное использование различных методик способствующих развитию речевой деятельности учащихся.	Мониторинг (Информационная справка)	10	Аналитическая справка
3. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	3.1. Разрешение конфликтных ситуаций и обращений граждан Профессиональная этика (со всеми участниками образовательного процесса) Отсутствие жалоб.	Мониторинг (Докладные записки)	5	Аналитическая справка
	3.2. Коррекционно – развивающая работа	Мониторинг	5	Аналитическая справка
4. Реализация программы по здоровьесбережению	4.1. Участие в разработке рекомендаций программ. Проведение консультаций (педагоги, родители, учащиеся)	Мониторинг (информационная справка)	5	Аналитическая справка

5. Интенсивность	5.1. Участие в реализации целевых программ	Степень участия Школьный уровень - 1 Муниципальный уровень – 2 Региональный уровень - 3	5	Аналитическая справка
	5.2. Работа в школе «Малышок»	В зависимости от часовой нагрузки	4	Аналитическая справка (приказ)
	5.3. Качественное проведение городских семинаров	Информационная справка. Степень участия	5	Аналитическая справка
Итого 100 баллов				

4.12. Критерии оценки качества работы старшего воспитателя дошкольного отделения

число показателей	**наименование ключевых показателей эффективности**	**индикаторы измерения**	**формула расчета**	**целевые значения**	**Оценка в баллах**	**период исчисления**	**источник данных**
	Раздел1 Обеспечение доступности качественного образования.				**65**		
1.1.	Рейтинг образовательного учреждения-	место расположение учреждения в общем рейтинге дошкольных образовательных организаций с удовлетворенностью	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	В зависимости от места в кластерной группе	50	1 раз в конце года	Приказ департамента
1.2.	обеспечение доступности дошкольного образования	применение инструментов сокращения очередности (при наличии потребности)	увеличение числа мест в группах кратковременного пребывания	не менее 10 мест	5		Приказ по учреждению об открытии дополнительных мест
			Увеличение числа мест за счет расширения альтернативных форм дошкольного образования (лекотека, семейные группы, консультативные пункты и т.д.)	не менее 10 мест	5		

			Вновь созданные места в дошкольной образовательной организации	не менее 10 мест	5		
	Раздел 2. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования				**35**		
2.1.	Доведение заработной средней заработной платы педагогов до уровня средней заработной платы общего образования (до установленного целевого значения)	отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. Итог. С н.г.) к установленному целевому значению	отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. Итог. С н.г.) к установленному целевому значению	не менее 100%	10	по полугодиям с нарюит. с н.г.	Федеральные формы статистической отчетности
2.2.	Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов	производительность труда - численность воспитанников на 1 педагогического работника	Среднегодовой контингент воспитанников (численность воспитанников на начало года плюс численность воспитанников на конец года с коэффициентом 2, деленное на 3) деленный на среднегодовую численность педагогических работников (по отчету по труду)	(дифференцируется по видам учреждений), в среднем не менее значения, определемого по дорожной карте на соответствующий год	5	1 раз в год, в сентябре	Федеральные формы статистической отчетности, отчета по труду
2.3.	повышение профессиональной компетенции руководителя-	прохождение добровольной сертификации	наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	10	1 раз в 2 года	сертификат
		наличие документа о профессиональной переподготовке руководителя по образовательной программе "Менеджмент в образовании"	наличие диплома об образовании	бессрочно	10	1 раз в 3 года	диплом
					100		

4.13. Критерии оценки качества работы воспитателей дошкольного отделения

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации

Стратегическая цель. .Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.	**Раздел 1. Качество и доступность образования**				**37**		
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, наличие в группе различных пространств (для игры, конструирования, уединения); соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности. При условии 100% материального обеспечения.	Двос.= Чвос./Чоб.вос*100%, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность вовспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.	91 % - 100 %	12	Раз в год	Результаты тематического контроля на отчетный период
				71 % -90 %	9		
				60 % - 70 %	5		
		Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	Двос.= Чвос./Чоб.вос*100%, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность вовспитанников в группе, для которых разработан и реализуется	81 % - 100 %	9	Раз в полугодие	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.
				61 % - 80 %	5		
				40 % - 60 %	4		

			индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел				
		Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличие разработанной программы. Дсем.= Чсем./Чоб.сем*100%, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.	81 % - 100 %	6	Раз в полугодие	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.
				61 % - 80 %	4		
				40 % - 60 %	3		
		Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	5	2 раза в год	Справка руководителя ДОО
		Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-	Наличие дипломов победителей и призеров. Максимальное количество	Всероссийский уровень победитель/призер	5	Раз в полугодие	Справка руководителя ДОО

		театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	баллов по данному показателю - 5	Региональный уровень победитель/призер	4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Муниципальный уровень победитель/призер	3		
2.	**Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя**				**37**		
2.1.	Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный	6	На период действия сертификата	Сертификат
				Муниципальный	4		
		Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	Участие не реже 1 раза в год. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Региональный	5	Раз в год	Приказ
				Муниципальный	4		
				Уровень дошкольной образовательной организации	3		
		Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования за последние 3 года. Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Всероссиский уровень	4	Раз в год	Материалы публикаций
				Областной уровень	3		
				Муниципальный уровень	2		
		Проведение мастер-классов, открытых занятий	Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Региональный	4	Раз в полугодие	Приказ. Материалы мастер-класса, открытых занятий
				Муниципальный	2		
		Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера.Максимальное количество	Победитель	6	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	5		

			баллов по данному показателю - 6				
		Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект»	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Победитель	5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	4		
		Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Победитель	4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	3		
		Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 3	Победитель	3	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	2		
2.	**Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей**				**26**		

4.14. Критерии оценки качества работы специалиста по кадрам

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Количество баллов	Подтверждение
1.1 Своевременная и качественная подготовка документов	Уровень качества составления отчетности, документации (отсутствие содержательных и орфографических ошибок)	Соответствует требованиям	7	Аналитическая справка
	Работа с входящими документами Своевременный учет и контроль Отсутствие замечаний	Мониторинг	7	Аналитическая справка
	Соблюдение сроков подготовки и предоставления документов Региональный уровень Муниципальный уровень школьный уровень	Мониторинг (Своевременное предоставление документов)	5	Аналитическая справка
1.2.Качественное ведение	Уровень ведения личных дел работников школы и	Мониторинг	5	Аналитическая справка

документации	учащихся			
	Наличие системы в работе с документацией	Мониторинг	5	Аналитическая справка
	Своевременный и качественный просмотр электронной почты	Мониторинг	5	Аналитическая справка
1.3.Своевременное и качественное выполнение локальных актов учреждения	Наличие фактов своевременности или несвоевременности выполнения положений, приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения распоряжений, приказов администрации.	Мониторинг	4	Аналитическая справка
1.4.Ведение банка данных по кадрам	Наличие электронного банка данных на работников и учащихся и своевременное внесение изменений	Мониторинг	8	Аналитическая справка
1.5. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений Отсутствие жалоб и замечаний по выполнению должностных обязанностей	Мониторинг	4	Аналитическая справка
2. Интенсивность				
2.1.Работа с Пенсионным фондом РФ. Уровень качества и своевременность оформления документов.	Своевременная сдача отчётов, выдача справок.	Мониторинг Отчеты, справки	4	Аналитическая справка
2.2.Работа с городским центром занятости населения	Подача заявок на вакансии	Мониторинг	2	Аналитическая справка
2.3. Качественная подготовка документов к Кузбассобрнадзору	Уровень качества составления	Мониторинг	4	Аналитическая справка
		Итого	60	

4.15. Критерии оценки качества работы лаборанта (обслуживание компьютерной техники)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Периодичность измерений
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Соблюдение требований к кабинетам: информатика, медиакабинет, мультимедийный кабинет	Мониторинг	5	Аналитическая справка
	1.2. Организация работы по соблюдению техники безопасности во время	Мониторинг	5	Аналитическая справка

	занятий. Обеспечение наличия средств оказания первой медицинской помощи и противопожарного инвентаря.			
	1.3. Подготовка документов, заданий для ЕГЭ, олимпиад. Дополнительная работа: сканирование, распечатка документации заполнение отчетных документов	Мониторинг	5	Аналитическая справка
2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	Разрешение конфликтных ситуаций Профессиональная этика Отсутствие жалоб	Мониторинг	5	Аналитическая справка
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Практическая помощь учащимся при проведении лабораторных и практических работ	Мониторинг	6	
	Подготовка видеоматериалов к урокам и внеклассным мероприятиям	Мониторинг	6	Аналитическая справка
	Дополнительная работа: - сканирование - распечатка - подготовка презентаций	Объем выполненных работ	8	Аналитическая справка
	Работа с региональными отчетами: АИС, КПМО	Мониторинг (Постоянное обновление, Отчеты)	8	Аналитическая справка
	Создание и систематизация электронного банка данных УМК кабинета.	Пополнение базы данных	6	Аналитическая справка
	Качественное оперативное обслуживание, устранение неисправностей своими силами	Объем выполненных работ	6	Аналитическая справка

Максимальное количество баллов- 60

4.16. Критерии оценки качества работы младших воспитателей дошкольного отделения

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Подтверж дения
1.Высокая результативность, качество работы, интенсивность труда	1.1.Качественная помощь воспитателю при организации ВОП	Наблюдение, контроль	4	Справка анализ
	1.2. Дополнительная работа (выполнение обязанностей младшего воспитателя на 2-х группах- не менее 5 раз	приказ	4	справка
	1.3. Высокий уровень	Наблюдение,	3	справка

	исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний со стороны администрации.	контроль		
	1.4.Качественная уборка помещений дошкольного отделения. Соблюдение графиков генеральной уборки..	Наблюдение, контроль	3	анализ
	1.5.Выполнение требований техники безопасности и охраны труда.. Отсутствие нарушений САН Пина	предписание	3	Справка - информация
2.Эффективность работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	2.1. Уровень заболеваемости детей	табель посещаемости,	3	анализ заболеваемости
	2.2. Создание условий для закаливающих процедур, участие в проведении закаливающих процедур	Наблюдение, контроль	3	справка
	2.3. Организация о питания, питьевого режима, проветривания в группе.	Наблюдение, оперативный контроль	2	Анализ,
3.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	3.1 Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций - уровень решения конфликтных ситуаций в трудовом коллективе. - Этика общения	Соцопросы, анкеты наблюдения, контроль	3	справка
4. Эффективность профессиональной деятельности	4.1 Профессиональная этика, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Наблюдение, оперативный контроль	2	Анализ, справка - информация
	4.2..Качественная организация работы по самообслуживанию воспитанников, организации дежурства, соблюдению ими требований охраны труда,	Наблюдение, оперативный контроль	2	Анализ, справка - информация
5.Создание условий для осуществления учебно – воспитательного процесса	5.1..Косметический ремонт дошкольного отделения	Наблюдение, оперативный контроль	3	справка
	5.2. Подготовка групп к началу учебного года, к зимнему сезону.	Наблюдение, оперативный контроль	3	справка
	5.3. Сохранность материальных ценностей	Наблюдение, оперативный контроль	2	Справка
			40	

4.17.Критерии оценки качества работы старшей медсестры дошкольного отделения

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Баллы	Подтверждение
1. Итоги				
1. Организация медицинского обслуживания дошкольников.	1.1.Контроль за санитарным состоянием дошкольного отделения. Отсутствие нарушений СанПиНа.	Результаты проверок и заключение Роспотребнадзора Справка	4	справка
	1.2. Контроль за организацией режима дня, воздушно-теплового режима помещения, приема детей, основных гигиенических мероприятий.	Анализ, отчет	3	справка
	1.3.Осуществление профилактических прививок и контроль за состоянием здоровья после прививок	Анализ, справка	3	справка
	1.4.Контроль за состоянием здоровья воспитанников (уровень заболев-ти, профилактика, подготовка и проведение медосмотра)	Данные мониторинга, анализ	5	справка
	1.5.Организация и контроль профилактических закаливающих мероприятий для дошкольников.	Анализ, отчет	4	справка
	1.6. Постоянный контроль за организацией, качеством питания, соблюдением норм питания, качеством приготовления блюд.	Анализ, справка	5	справка
2. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2.1. Профессиональная этика, Разрешение конфликтных ситуаций. Отсутствие жалоб	Анализ, справка	3	справка
3. Ведение установленной документации	3.1. Качественное и своевременное оформление документации (табель посещаемости, журнал заболеваемости, прививок, отчет по выполнению норм питания)	Отчет, справка	3	справка
4. Интенсивность	4.1.Организация санитарно-просветительской	Отчет	3	справка

	работы среди сотрудников, родителей по профилактике заболеваний (беседы, выступ на собраниях, памятки, санбюллетени)			
	4.2. Медицинское обслуживание школьников по потребности	Отчет	3	справка
	4.3. Работа по благоустройству участка	Отчет	3	справка
Максимальное количество баллов – 40 баллов				

4.18. Критерии оценки качества работы гардеробщика

Критерии направления	Показатели	Измерители индикаторы	Максимальное баллов	подтверждение
1.обеспечение санитарно гигиенических условий в помещениях учреждения	1.1.создание условий комфорта и чистоты в гардеробе 1.2.сохранность одежды и личных вещей обучающихся 1.3.соблюдение сроков прохождения мед.осмотров 1.4. работа без предъявления листов нетрудоспособности	Отсутствие краж в гардеробе Отсутствие замечаний Отсутствие жалоб со стороны родителей	5 5 4 3	Осут.замечанй
2.обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	2.1. состояние электрооборудования и пожаробезопасности 2.2. соблюдение экономии электроэнергии	Жалобы по состоянию электрооборудованию пожаробезопасности	4 4	Запись замечаний в журнал
3.подготовка учреждения к зимнему и к началу учебного года	Проведение ремонтных работ	Качество проведения ремонта	5	приказ
4.выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	4.1. участие в работе по обеспечению пропускной системы в школе 4.2.участие в благоустройстве территории школы 4.3. выполнение дополнительной работы 4.4.Выполнение оперативных непредвиденных работ	Систематически-1балл	4 4 5 4	приказ
5. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	Разрешение конфликтных ситуаций, профессиональная этика, отсутствие жалоб	Мониторинг (Заявления, докладные)	3	
Итого			50 баллов	

4.18. Критерии оценки качества работы сторожей

Критерии направления	Показатели	Измерители индикаторы	Баллы	подтверждение
1. высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Сохранение материальных ценностей, оборудования школы; 2. Участие в мероприятиях по предупреждению террористических актов; 3. Устранение непредвиденных аварийных ситуаций; 4. Контроль за теплом и водоснабжением здания школы в холодное время года;	Отсутствие жалоб и замечаний Вызов обслуживающих организаций Отсутствие чрезвычайных ситуаций в школе	4 2 3 3	
	5. Прием и сдача охраняемого объекта. Ведение документации. 6. Соблюдение экономии электроэнергии. 8. работа без предъявления листов нетрудоспособности	Отключение и включение освещения вокруг здания школы	3 2 1	Отсутствие замечаний
2. подготовка учреждения к зимнему и к началу учебного года Текущего ремонта	Участие в ремонте школьного здания	Качество ремонта	5	приказ
3. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	3.1.участие в благоустройстве территории школы, участие в субботниках 3.2. выполнение дополнительных работ	Систематически-2 балла Систематически-2 балла	4	приказ
4. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	Разрешение конфликтных ситуаций, профессиональная этика, отсутствие жалоб	Мониторинг (Заявления, докладные)	3	
Итого			30 баллов	

4.19. Критерии оценки качества работы водителя

Критерии направления	Показатели	Измерители индикаторы	Максимальное число баллов	Подтверждение
1. высокий уровень исполнительской дисциплины	1.эффективное обслуживание автотранспорта (автобуса) 2.Соблюдение мер безопасности при перевозке детей; 3.прохождение ежедневного мед.осмотра. 4.Соблюдение экономии электроэнергии в гаражном	Отсутствие жалоб и замечаний	6 6 4 2	

	боксе.			
	5. работа без предъявления листов нетрудоспособности 6. ежедневно вести путевые листы (отмечать километраж, расход топлива, количество времени) 8. Своевременное прохождение тех.осмотра	Отсутствие жалоб	6 6 5	
2. подготовка гаражного бокса к началу осенне-зимнего периода	Участие в ремонте гаражного блока	Качество ремонта	5	
3. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	3.1.участие в благоустройстве территории школы, участие в субботниках 3.2. выполнение дополнительных работ: ремонт автобуса своими силами содержание салона автобуса в чистоте		5 5	
4. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	4.1 Грамотное разрешение конфликтных ситуаций 4.2. профессиональная этика поведения с участниками образовательного процесса		5 4	
Итого			60 баллов	

4.20. Критерии оценки качества работы кастелянши дошкольного отделения

Критерий и его максимальная оценка	**Наименование и обозначение показателя**	**Метод определения показателя**	**Оценка показателя**	**Подтверждение**
1. Итоги				
1.1.Осуществление приема, стирки, хранения и выдачи мягкого инвентаря.	1.1.1. Качественная стирка, утюжка и хранение мягкого инвентаря.	Отчет, тетрадь учета	5	Аналитическая справка
	1.1.2. Соблюдение санитарного состояния прачечной в соответствии с нормами СанПиНа.	Отчет, тетрадь учета	5	Аналитическая справка
	1.1.3. Выполнение инструкции по эксплуатации оборудования прачечной, требований техники безопасности.	Отчет, тетрадь учета	5	Аналитическая справка
1.2.Ведение установленной	1.2.1. Своевременное заполнение тетради	Отчет, тетрадь учета	5	Аналитическая справка

документации.	учета выполненной работы			
	2. Интенсивность			
2.1.Пошив и ремонт мягкого инвентаря (полотенец, салфеток, ветоши, фартуков и др.)	2.1.1. Качественный пошив и ремонт мягкого инвентаря.	Отчет, тетрадь учета	5	Аналитическая справка
2.2Пошив изделий для кукольного театра, сюжетно-ролевых игр.	2.2.1. Качественный пошив изделий.	Отчет, тетрадь учета	5	Аналитическая справка
Максимальное количество баллов – 30 баллов				

5. Порядок и форма заполнения оценочных листов

- каждому работнику Учреждения выдаются критерии оценки показателей деятельности, оценочный лист, в котором работник проставляет баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работников Учреждения;
- оценочный лист, критерии оценки деятельности и портфолио учитель сдает руководителю методического объединения Учреждения; педагогические работники сдают заместителю директора по воспитательной работе, работники учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала сдают заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- руководители предметных методических объединений после согласования с учителем сдают оценочные листы с портфолио учителей заместителям директора;
- заместители директора заполняют таблицу результатов мониторинга деятельности работников Учреждения и производят расчет размера стимулирующих премиальных выплат (методика расчета приведена далее);
- директор Учреждения согласует с Управляющим советом и с первичной профсоюзной организацией мониторинг деятельности работников Учреждения;

6. Премирование работников Учреждения

Цель премиальных выплат (далее - премия) является материальное поощрение работников Учреждения за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.

6.1. Премии не ограничиваются предельными размерами, но устанавливаются в пределах выделенных средств.

6.2. Премии производится одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время.

6.3. Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения.

6.4. Порядок премирования:

6.4.1. Премии начисляется на должностной оклад (ставку) по основной должности приказом директора Учреждения, который издается на основании решения премиальной комиссии.

6.4.2. В состав премиальной комиссии входят:

- администрация Учреждения;
- член профсоюзного комитета;
- 3 члена коллектива, в том числе из вспомогательного и обслуживающего персонала.

6.4.3.Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией Учреждения и выносятся на обсуждение премиальной комиссии.

6.4.4. Премирование работников Учреждения производится по итогам:

- работы за учебный год;
- полугодия;
- четверти;
- месяца.

6.5. Условия премирования.

6.5.1. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в Учреждения и не зависит от стажа работы.

6.5.2. Работники могут поощряться премией (до 3000 руб.), не входящей в совокупный доход работника при расчете его средней заработной платы:

- к юбилейным датам Учреждения;
- к праздничным дням и профессиональному празднику.

При этом учитывается совокупный вклад работника в развитие и совершенствование деятельности Учреждения.

6.5.3. Основанием для начисления премии служат:

- повышенное соблюдение норм и правил санитарии и пожарной безопасности здания;
- подведение итогов учебно-воспитательной работы;
- выполнение методической, художественно-оформительской и другой работы;
- подготовка обучающихся к марафонам, олимпиадам, конференциям, выставкам;
- проведение открытых уроков для педагогических работников Учреждения, для педагогических работников города, области;
- проведение внеклассных мероприятий (смотров, КВН и других);
- проведение методических, предметных семинаров;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- проведение летней оздоровительной кампании;
- выполнение работ по подготовке помещений Учреждения к новому учебному году;
- за дежурство на этажах;
- выполнение программного материала (работа без больничного листа);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и др.);
- сохранность контингента учащихся;
- образцовое содержание кабинета;

и другое:

- работа в группах продленного дня;
- работа в школе «Малышок»;
- работа в IT-классе в рамках сотрудничества с ТУСУРом;
- работа по выпуску школьной газеты;
- формирование документации по НСОТ в рамках эксперимента;
- работа в школьном музее;
- работа с ветеранами школы;
- работа председателем профсоюзного комитета;
- проведение ремонтных работ в каникулярное время;
- ликвидацию аварийных ситуаций в школе;
- работа по связям с общественностью, организациями, учреждениями;
- работа по проведению консультаций по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ).»

7. Материальная помощь и другие единовременные выплаты

7.1. Материальная помощь и единовременные выплаты разового характера работникам учреждения оказываются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, сложившийся за месяц, квартал, полугодие, 9месяцев, 11месяцев, за год.

7.2. Условия и размеры выплачиваемой материальной помощи и единовременных выплат работникам учреждения утверждаются собранием трудового коллектива.

7.3. Материальная помощь и другие единовременные выплаты выплачиваются на основании приказа директора учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников учреждения в следующих размерах:

- Рождение ребенка –2000 рублей
- На приобретение медикаментов при длительном лечении –3000 рублей
- На погребение близких родственников –3000 рублей
- При несчастном случае –3000 рублей

7.5. Единовременные выплаты выплачиваются на основании письменного заявления работников учреждения в следующих размерах:

- К профессиональным праздникам –1000 рублей
- К юбилейным датам со дня рождения работника (40,45,50,55,60,65,70 лет) –3000 рублей
- К юбилейным датам учреждения (10, 20, 30, 40, 50 и т.д. лет со дня основания) –1000 рублей.

7.6. На данные виды выплат районный коэффициент не начисляется и данные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы.

Подписано цифровой подписью: Полицинский Евгений Валериевич
DN: 1.2.643.3.131.1.1=120C343233303033323532383837, 1.2.643.100.3=120B3033363232303033333937, email=cbuogorod@mail.ru, c=RU, st=Кемеровская область, l=Юрга, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15 Г.ЮРГИ", givenName=Евгений Валериевич, sn=Полицинский, cn=Полицинский Евгений Валериевич
Дата: 2022.04.01 11:35:13 +07'00'

Приложение 1

Размеры доплат к ставкам и должностным окладам из стимулирующего фонда работникам МБОУ«Основная общеобразовательная школа № 15 г.Юрги»

Доплаты	Размер доплат (рубли, %)	Срок, на который устанавливается доплата
1. Административно-управленческий персонал		
1.1. за интенсивность труда заместителя директора по БОП	27,7% от оклада	Учебный год
2. Педагогическим работникам		
2.1. за работу по организации профсоюзной деятельности	2000	Учебный год
3. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс:		
3.1. Молодым специалистам первого года работы	2000	Учебный год
3.2 За организацию работы музея школы	2000	Учебный год
3.3. За организацию работы школы «Малышок»	2000	Период работы школы «Малышок»
3.4. За интенсивность и напряженность классных руководителей в работе с родителями	8,4% от оклада	Учебный год
4. Учебно-вспомогательному персоналу		
4.1. За разработку и оформление локальных актов школы: Положений, Правил, Устава и пр., 4.2. За напряженность и интенсивность труда инженера (по обслуживанию компьютерной техники	2500 2000	Учебный год
4.3. За напряженность и интенсивность труда лаборанта	2535	Учебный год
5. Обслуживающему персоналу		
5.1. За напряженность и интенсивность труда водителя	4500	Учебный год
5.2. За работу по отличному содержанию техники	2000	Учебный год
5.3. За постоянный результативный ремонт гаража	2500	Учебный год
5.4. За напряженность и интенсивность труда плотника	1000	Учебный год
5.5. За напряженность и интенсивность труда кастелянши	1000	Учебный год
5.6. За напряженность и интенсивность труда гардеробщицы	500	Учебный год

Приложение 2

Расчет
стоимости одного балла
для исчисления суммы стимулирующей надбавки
учителей и педагогических работников МБОУ "ООШ № 15 г.Юрги"

		Категория работников
		Учителя и педагогические работники
1	Сумма средств выделенных на установление стимулирующих надбавок	
2	Количество набранных баллов	
3	Стоимость одного балла	

Расчет
стоимости одного балла
для исчисления суммы стимулирующей надбавки
педагогических работников дошкольного отделения МБОУ "ООШ № 15 г.Юрги"

		Категория работников
		педагогические работники дошкольного отделения
1	Сумма средств выделенных на установление стимулирующих надбавок	
2	Количество набранных баллов	
3	Стоимость одного балла	

Расчет
стоимости одного балла
для исчисления суммы стимулирующей надбавки
прочего персонала МБОУ "ООШ № 15 г.Юрги

		Категория работников		
		административно-управленческий персонал	учебно-вспомогательный персонал школы и дошкольного отделения	обслуживающий персонал школы и дошкольного отделения
1	Сумма средств выделенных на установление стимулирующих надбавок			
2	Количество набранных баллов			
3	Стоимость одного балла			

,

Результат мониторинга
деятельности учителей и педагогических работников МБОУ «ООШ № 15 г.Юрги»
за период: _____и расчет размера стимулирующих премиальных выплат на _____20___

	Ф.И.О.	**компетенции**									Кол-во баллов	Сумма доплат
		1	2	3	4	5	6	7	8	-		
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												

Итого_____ руб.

Результат мониторинга
деятельности педагогических работников дошкольного отделения МБОУ «ООШ № 15 г.Юрги»
за период: _____и расчет размера стимулирующих премиальных выплат на _____20___

	Ф.И.О.	**компетенции**									Кол-во баллов	
		1	2	3	4	5	6	7	8	-		Сумма доплат
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												

Итого_____руб

Результат мониторинга
деятельности административно-управленческого персонала МБОУ «ООШ № 15 г.Юрги»
за период: _____и расчет размера стимулирующих премиальных выплат на _____

	Ф.И.О.	**компетенции**									Кол-во баллов	Сумма доплат
		1	2	3	4	5	6	7	8	-		
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												

Итого: _____руб

Результат мониторинга
деятельности учебно-вспомогательного персонала школы и дошкольного отделения МБОУ «ООШ № 15 г.Юрги»
за период: _____и расчет размера стимулирующих премиальных выплат на _____

	Ф.И.О.	**компетенции**									Кол-во баллов	Сумма доплат
		1	2	3	4	5	6	7	8	-		
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												

Итого _____ руб.

Результат мониторинга
деятельности обслуживающего персонала школы и дошкольного отделения МБОУ «ООШ № 15 г.Юрги»
за период: _____и расчет размера стимулирующих премиальных выплат на _____

	Ф.И.О.	**компетенции**									Кол-во баллов	Сумма доплат
		1	2	3	4	5	6	7	8	-		
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												

Итого_____руб