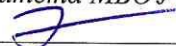


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 6»
(МБОУ «СОШ № 6»)**

РАССМОТРЕНО:

Общим собранием работников учреждения
30.08.2019, протокол № 1 от 30.08.2019

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
Комитета МБОУ «СОШ № 6»
 Иванова Э.М.
30.08.2019



УТВЕРЖДЕНО:

Решением МБОУ «СОШ № 6»
№ 308-ОД от 30.08.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и материальном стимулировании труда работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (в редакции Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 N 973);
 - Распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
 - Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601, зарегистрированным Министерством юстиции РФ 25 февраля 2015 года N 36204 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
 - Областным законом Ленинградской области от 08.06.2011г №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области»;
 - Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»;
 - Постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 30.06.2011 № 1121 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности» (с изменениями);
- Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа, постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изм. от 05.02.2019 № 190)
- Постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 29.07.2011 № 1318 «Об утверждении критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей» (с изменениями);

- нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников общего образования.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ № 6» (далее – учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее положение определяет общие требования к оплате труда работников учреждения.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность;
- успешное выполнение наиболее сложных работ, инновационную деятельность;
- премии;
- материальная помощь.

1.6. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которых законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учётом мнения рабочей группы, либо закреплены коллективным договором.

1.7. Размеры выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах своих средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в приложениях 1-14 к данному положению с учётом показателей результатов труда.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников

Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор; социальный педагог;	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог;	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-логопед	1,7	2,0

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по
общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик территорий; гардеробщик	1,0000
	Уборщик служебных помещений	1,0164

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер по охране труда	1,5082

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь		1,7541
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Заведующий библиотеки		1,8525

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

3.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (ставок заработной платы) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок.

3.2. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается путём умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющим не менее 30 процентов от суммы ставок заработной платы.

3.3. Конкретный объём средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утверждённых по областному бюджету ассигнований на соответствующий год. Объём средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учётом соотношений фактической и нормативной наполняемости класса.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников, относимых к основному персоналу школы.

4.2. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве средних должностных окладов педагогических работников, относимых к основному персоналу (СДО), применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве средних должностных окладов работников, относимых к основному персоналу (СДО), применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.3. Величина среднего должностного оклада определяется как среднее арифметическое окладов (ставки заработной платы) педагогических работников.

4.4. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчёт установленного должностного оклада руководителя.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом в размере 90 и 80 процентов соответственно от должностного оклада руководителя.

4.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру при наличии оснований устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам.

4.7. Руководителю учреждения персональные надбавки устанавливаются распоряжением главы администрации Сосновоборского городского округа в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа, утвержденного постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изм. от 05.02.2019 № 190)

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

5.1. Работникам учреждения, руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, при наличии оснований устанавливаются компенсационные выплаты.

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5.3. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведённой в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда в них и утверждаются приказами учреждения с учётом мнения представительного органа работников. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере средней заработной платы.

5.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

5.8. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Вид компенсационной выплаты	Наименование должности	Размер доплаты в в рублях или процентах к должностному окладу(ставки заработной платы)
1.	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы с указанным контингентом	20%
2.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя и другие педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе	5000 рублей, при нормативе 25 и более учащихся в классе
3.	Специальные коррекционные классы для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности (по Распоряжению главы администрации Сосновоборского городского округа, в соответствии с Постановлением правительства Ленинградской области № 173 от 15.06.2011 года «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»)	Директор	15%

4.	Специальные коррекционные классы для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности	Учителя и другие педагогические работники, непосредственно работающие в таких классах	20%
5.	За проверку письменных работ обучающихся (с учетом установленных норм учебной нагрузки, и пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса)	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10%
		За проверку письменных работ по русскому языку	20%
		За проверку письменных работ по математике	15%
		За проверку письменных работ по иностранному языку	10%
6.	Работа с вредными и опасными условиями труда (Вредные 1-й степени, подкласс 3.1)	Учителя непосредственно работающие в таких условиях	4%

6. Распределение фонда материального стимулирования

6.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

6.2. Главным бухгалтером учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников, определяется объем средств стимулирующего фонда с представлением служебной записки (расчета) руководителю учреждения.

7. Виды стимулирующих выплат

7.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- Персональные надбавки:
 - за квалификационную категорию;
 - за почетное звание.
- Другие стимулирующие выплаты:
 - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые ежемесячно (**Приложение 1, 2**);
 - стимулирующие выплаты по итогам оценки результативности и эффективности деятельности работника за квартал (**Приложения 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14**);
 - премии в связи с юбилеями, государственными и профессиональными праздниками.

7.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, выплаты стимулирующего характера не начисляются.

7.3. Стимулирующие выплаты, установка персональных надбавок, доплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, распространяется и на работников (административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал), выполняющих работу по внутреннему совмещению должностей (внутреннему совместительству) за определенный период (месяц, квартал) на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и в пределах фонда материального стимулирования.

7.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за эффективное исполнение своих должностных обязанностей, в том числе дополнительная стимулирующая выплата за счет средств, от приносящей доход деятельности учреждению устанавливаются на основании распоряжения главы администрации Сосновоборского городского округа в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа, утвержденного постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изменениями от 05.02.2019 № 190).

8. Размеры и порядок установления персональных надбавок.

8.1. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах стимулирующего фонда.

8.2. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

8.3. Работникам, имеющим почетные звания (почетную грамоту), отраслевые, ведомственные награды устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 % от должностного оклада (не более 1 ставки);
- почетное звание «Заслуженный», звание «Почетный учитель», «Почетный учитель Ленинградской области» 20 % от должностного оклада (не более 1 ставки);
- «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», почетная грамота Министерства образования и науки РФ, «Отличник физической культуры и спорта», «Мастер спорта СССР» - 10% от должностного оклада (не более 1 ставки);

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

8.4. Персональная надбавка к должностному окладу с учетом педагогической нагрузки устанавливается педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов от должностного оклада;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов от должностного оклада.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

9. Размеры и порядок установления других стимулирующих выплат.

9.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с данным Положением и на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения и приказа руководителя.

9.2. При определении размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- стаж работы в должности. При установлении стимулирующих выплат за стаж учитывается общий стаж работы сотрудников в соответствующей должности.

9.3. Ежеквартально в учреждении проводится оценка эффективности и качества профессиональной деятельности работников всех категорий на основании критериев и показателей эффективности деятельности.

Целями оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы;
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда всех категорий работников школы.

Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником результатов эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;
- создание единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в ОУ;
- повышение объективности оценки достижений педагогического работника и оценки труда других категорий работников;
- получение объективной информации о состоянии качества педагогической деятельности;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности учебных программ и их соответствия нормам и требованиям федеральных стандартов, оценка реализации инноваций в ОУ;
- усиление материальной заинтересованности педагогов и других работников в повышении качества своего труда.

Объективная и полная оценка эффективности труда работников представляет администрации:

- возможность прогноза дальнейшей работы по обеспечению повышения качества образования в ОУ на основе анализа полученных данных;
- объективное представление об уровне деятельности педагогических работников.

Для педагогического работника:

- возможность анализа своей деятельности с помощью дальнейшего профессионального роста;
- четкая фиксация достижений по разным направлениям профессиональной деятельности.

Критерии оценки эффективности деятельности

Под критерием понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки эффективности работы работника.

Под показателем критерия понимается объективная информация, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности работника за определенный период времени по определенному критерию.

Для установления показателей и критериев эффективности деятельности работников создается комиссия из административно-управленческого персонала учреждения, педагогических работников, выборного профсоюзного органа, которая производит оценку эффективности работы заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала на основании представленной работником самооценки результатов за период предшествующего квартала (далее – Отчетный период).

Председатель комиссии – должность выборная.

Лист самооценки с предварительным расчетом собственных баллов и документальное подтверждение каждый педагогический работник сдает в комиссию не позднее, чем за 15 дней до окончания действующего Отчетного периода.

Для расчета показателей Критериев устанавливаются следующие Отчетные периоды:

- с 1 января по 31 марта;
- с 1 апреля по 30 июня;
- с 1 июля по 30 сентября;
- с 1 октября по 31 декабря.

Каждый работник формирует лист самооценки по утвержденным в образовательном учреждении критериям и показателям оценки эффективности деятельности (Приложение 3,4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, 12, 13, 14).

Педагогические, административные работники и учебно-вспомогательный персонал предоставляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат документальное подтверждение по каждому критерию.

Обслуживающему персоналу стимулирующие выплаты устанавливаются по представлению заместителя директора по хозяйственной работе.

Комиссия проверяет достоверность полученной информации, определяет результат промежуточной оценки, формирует сводный список работников с указанием набранных ими по всем критериям баллов.

Стоимость одного балла рассчитывается один раз в год путем деления планового размера стимулирующего фонда на максимально возможное количество баллов. Стоимость одного балла может корректироваться с учетом:

- уточнения размера фонда оплаты труда в связи с изменением численности учащихся;
- сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Размер выплаты каждого работника определяется умножением количества набранных баллов на расчетную стоимость одного балла.

Решение комиссии по установлению каждому работнику размера стимулирующей выплаты оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

На основании решения комиссии (протокол заседания) директор ОУ издает приказ о выплате стимулирующих выплат каждому работнику персонально.

В случае несогласия работника с решением комиссии он вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

Размер стимулирующей выплаты каждого работника зависит от следующих величин:

- общего количества баллов, набранных работником в соответствии с таблицей «Критериев и индикаторов эффективности деятельности»;
- размера фонда надбавок и доплат в учреждении;
- стоимости одного балла.

Начисление стимулирующих выплат производится ежеквартально.

Данные выплаты осуществляются при условии выделенного финансирования.

9.4. В число премируемых входят постоянно работающие работники учреждения.

9.5. Руководитель учреждения за эффективное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании распоряжения главы администрации Сосновоборского городского округа в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа, утвержденного постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изменениями от 05.02.2019 № 190).

10. Порядок выплаты**материальной помощи**

10.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению руководителя.

10.2. Работникам, основным местом работы которых является учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь не более одного должностного оклада за счет прибыли от платной и иной приносящей доход деятельности.

10.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- Смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения.
- Утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).
- Тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по заявления работника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

10.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось учреждение, или бывшего работника, уволившегося из учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается представителю профсоюза учреждения.

10.5. Оказание материальной помощи производится только на основании решения профсоюзного комитета и приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

10.6. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании распоряжения главы администрации Сосновоборского городского округа в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа, утвержденного постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изменениями от 05.02.2019 № 190).

Доплаты

Категория работника	Вид доплаты	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
1. Административный, педагогический, учебно - вспомогательный персонал	1.1. Руководство школьным методическим объединением: - учителей - классных руководителей	до 10% должностного оклада до 15% должностного оклада
	1.2. За заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, спортивными объектами	до 10% должностного оклада
	1.3. За наставничество	до 15% должностного оклада
	1.4. За руководство: • школьным психолого-медико-педагогическим консилиумом; • советом профилактики правонарушений несовершеннолетних обучающихся	до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада
	1.5. Работа с фондом учебников в школьной библиотеке	до 20% должностного оклада
	1.6. За руководство работой по направлениям воспитательного центра «Остров сокровищ»	до 20% должностного оклада
	1.7. Организация работы школьного музея	до 50% должностного оклада
	1.8. За индивидуальную коррекционную работу с детьми ОВЗ в рамках инклюзивного образования	до 5% должностного оклада
	1.9. Организация спортивно – массовой работы (внеклассной работы по физической культуре), ОБЖ, ГТО.	до 10% должностного оклада
	1.10. Руководство школьным спортивным клубом.	до 10% должностного оклада
	1.11. За участие в инновационной деятельности - <u>школьной</u> : • отработка инструментов объективной оценки качества образования; • руководство реализации инновационного проекта «РЕСКИЛЛ») - <u>муниципальной</u> : • реализация проекта «Растем с Россией»	до 20% должностного оклада до 25% должностного оклада

- <u>региональной</u>: • за реализацию проекта ранней профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов «Билет в будущее» • реализация инновационного проекта «Создание и развитие цифровой образовательной среды на основе платформы «Мобильное электронное образование» (региональная инновационная площадка)»	до 30% должностного оклада
1.12. За организацию работы по обслуживанию локальной информационной сети школы.	до 50% должностного оклада
1.13. За обслуживание сайта школы.	до 50% должностного оклада
1.14. Реализация программы «Здоровье»	до 20 % должностного оклада
1.15. За реализацию задач по повышению качества образования по целевым направлениям в школьном центре «Повышение качества образования»	до 20% должностного оклада
1.16. Организация горячего питания на уровне учреждения	до 20 % должностного оклада
1.17. За организацию и развитие РДШ в школе	до 10% должностного оклада
1.18. За организацию дистанционного обучение детей-инвалидов: - подбор педагогов (тьюторов) для дистанционного обучения детей-инвалидов, - контроль за процессом дистанционного обучения, - ежемесячная отчетность о реализации дистанционного обучения, - закупка с последующей передачей по договору с родителями в безвозмездное пользование компьютерного оборудования (по новым детям-инвалидам), - оформление договоров с тьюторами, инженером на техническое сопровождение; - сопровождение договоров на оплату услуг 1.19. Реализация мероприятий по внедрению Информационной системы «Школьный кошелек» среди законных представителей учащихся-потребителей услуг (в рамках договора ООО «Школьный кошелек», МБОУ «СОШ № 6» и МАУ «Центр обслуживания школ»)	до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 10% должностного оклада до 5% должностного оклада

2. Заместитель директора по ХР, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер	1.20. За результативность в конкурсах «Учитель года», «Классный-самый классный», «Педагогический дебют», «Педагогические надежды»: - <u>городской</u> • победитель • призер (лауреат) - <u>региональный</u> • победитель • призер (лауреат) - <u>всероссийский</u> • победитель • призер (лауреат) 1.21. Разработка мер по предупреждению и противодействию коррупции	до 7% должностного оклада (в течении года от момента получения звания) до 5% должностного оклада (в течении года от момента получения звания); до 10% должностного оклада (в течении года от момента получения звания) до 7% должностного оклада (в течении года от момента получения звания); до 50% должностного оклада (в течении года от момента получения звания) до 30% должностного оклада (в течении года от момента получения звания) до 10% должностного оклада
	2.1. За организацию работы по муниципальным заказам: - составление Плана закупок и Плана-графика закупок на основе потребности в товарах, работах, услугах; - разработка Извещения и документации о закупке согласно требованиям законодательства; - размещение на официальном сайте извещения о проведении закупки, документацию о закупке, - разъяснения положений документации о закупке и внесение в нее изменений; - обоснование начальной (максимальной) цены контракта - организация заключения контракта по итогам процедуры на торговой площадке - рассмотрение банковских гарантий; - организация включения в реестр недобросовестных поставщиков (подрядчиков,	до 50% должностного оклада до 50% должностного оклада

3. Секретарь, специалист по кадрам	исполнителей) информации о поставщике (подрядчике, исполнителе); -формирование отчета об итогах проведенных закупок 2.2. Формирование, обработка и передача электронных документов и отчетов с использованием программных продуктов «АЦК», «Сбербанк Клиент Онлайн», «Контур Экстерн»	
	3.1. Координация с ЦМСЧ-38, страховыми медицинскими компаниями	до 20% должностного оклада
	3.2. С ФСБ, МВД, УФМС по оформлению документов сотрудников, не имеющих гражданства РФ	до 20% должностного оклада
	3.3. За выполнение работы по ведению архивного дела в школе, за организацию хранения, обеспечения сохранности документов	до 30% должностного оклада
	3.4. Ведение электронных баз данных АИС «Апостроф», ИАС «АРМ Директор»	до 30% должностного оклада
4.Обслуживающий персонал	4.1. Участие в текущем и капитальном ремонте помещений учреждения	до 100% должностного оклада
	4.2. Уход за растениями в рекреациях и классных помещениях (профилактический осмотр, лечение, защита, полив, опрыскивание, прополка, подкормка, посадка новых видов растений)	до 30 % должностного оклада
	4.3. Уборка спортивной площадки, задействованной жителями микрорайона	до 30 % должностного оклада
	4.4. За осуществление: - производственного контроля за качеством воды, параметрами микроклимата, состоянием воздушной среды, уровнем освещенности. - лабораторного контроля воды (получение стерильной тары для воды из СЭС, сбор воды из чаши бассейна, сдача воды в СЭС, получение Протоколов лабораторных исследований воды) В соответствии с гигиеническими требованиями к качеству воды, установленными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами Сан Пин 2.1.2.1188-03.	до 30 % должностного оклада

Приложение 2

Стимулирующие выплаты за стаж работы в должности

Категория работников	Стаж работы	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
Педагогический персонал	От 1 до 3 лет	2%
	От 3 до 5 лет	4%
	От 5 до 10 лет	6%
	От 10 до 15 лет	8%
	Свыше 15 лет	10%
Педагогический персонал (молодой специалист, гражданин РФ в возрасте до 30 лет, имеющий документ государственного образца о среднем или высшем образовании, ТД впервые заключен на неопределенный срок, на условиях нормальной продолжительности рабочего времени не менее одной ставки)		3500,00 рублей (за фактически отработанное время)
Административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	От 1 года до 3 лет	2%
	От 3 до 5 лет	4%
	От 5 до 10 лет	6%
	От 10 до 15 лет	8%
	Свыше 15 лет	10%

Приложение 2.1.

Стимулирующие выплаты

Категория работников	Критерии	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
Административный, педагогический персонал учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	За напряженность, интенсивность работы	до 100% должностного оклада

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
Раздел I. Влияние педагогической деятельности учителя на функционирование и развитие ОУ		
Участие педагога в разработке Программы развития учреждения	Самостоятельная разработка педагогом раздела Программы развития ОУ	5
	Активная работа педагога в составе творческой группы по разработке Программы развития ОУ	от 1 до 3
Участие педагога в разработке Основной образовательной программы	Педагог самостоятельно (или в соавторстве) модифицировал общеобразовательную программу по предмету	1
	Педагог самостоятельно (или в соавторстве) разработал программу курса внеурочной деятельности	1
	Педагог самостоятельно (или в соавторстве) разработал интегрированную программу на базе двух и более образовательных программ	1
	Педагог участвует в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов ООП учреждения (программы формирования УУД, системы оценивания образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	до 2
Участие педагога в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ (заполняет администрация школы) Педагог предоставляет информацию	до 15
Раздел II. Вклад учителя в реализацию муниципального задания		
Уровень освоения обучающимися основной общеобразовательной программы по завершении отчетного периода	100% успеваемость по преподаваемому предмету <i>При наличии хотя бы одной неудовлетворительной отметки по предмету – 0 баллов</i>	3

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
Сохранение контингента обучающихся	Классному руководителю за создание эффективной «команды вокруг класса» (1, 5, 10 классы) (заполняет администрация школы)	от 1 до 3
	Классному руководителю за работу в информационной системе «Школьный кошелек» (квартал) % по классу пользователей «Школьного кошелька»: • менее 30% – 1 б. • от 30% до 60 % - 2 б. • более 60% - 3 б.	от 1 до 3
	Классный руководитель обеспечивает стабильность классного коллектива за отчетный период (I, II, III кварталы)	2
	Отсутствие детского травматизма на уроках повышенной опасности: <i>технология, химия, ОБЖ, физ. культ.</i> (5-11 кл.)	1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок (заполняет администрация школы)	Отсутствие нарушений по результатам ВШК	от 1 до 3
	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	от 1 до 3
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов, отпуска без сохранения заработной платы в отчетном периоде (квартал)	1
	Замещение более 10 уроков за отчетный период (квартал)	1
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95% (заполняет администрация школы)	1
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95 % (заполняет администрация школы)	1
Раздел III. Личные достижения педагога в профессиональной деятельности		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках по заказу школы (заполняет администрация школы)	от 1 до 2

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
	Педагог прошел тестирование по запросу школы, при наличии диплома («Единый урок» и т.п.)	1
Независимая диагностика уровня компетенций педагога	Педагог участвовал в апробации процедур в рамках введения НСУР (тестирование в формате ЕФОМ)	4
Инновационная деятельность	Апробация и внедрение новых форм и методов работы по предмету	до 3
	Апробация и внедрение новых форм и методов работы с классным коллективом	до 3
Результативность представления собственной педагогической деятельности Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в заочных профессиональных конкурсах (любой уровень, любой статус) При наличии диплома, сертификата, свидетельства и т.п.	1
	Конкурсы профессионального мастерства в рамках проекта «Школа Росатома»	Заочный этап – 2,5
		Дистанционный этап
		Полуфинал – 4
		Финал – 6
		Стажировка - 8
	Городские конкурсы профессионального мастерства	
	Сетевые технологии в образовании	Участник - 2
		Призер (лауреат) - 4
		Победитель - 6
	Конкурс методических систем	Участник - 2
		Призер (лауреат) - 4
		Победитель - 6
	Областные конкурсы профессионального мастерства	
	Форум педагогических идей муниципальный этап (МЭ)	Участник - 2
		Призер (лауреат) - 4
		Победитель - 6
	Форум педагогических идей региональный этап (РЭ)	Участник - 3
		Призер (лауреат) - 5
		Победитель - 7
	Конкурс кабинетов МЭ	Участник - 2
		Призер (лауреат) - 4
		Победитель - 6
	Конкурс кабинетов РЭ	Участник - 3

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
		Призер (лауреат) - 5
		Победитель - 7
	Очные конкурсы профессионального мастерства	
	Учитель года МЭ	Участник - 10
		Призер (лауреат) - 15
		Победитель - 20
	Учитель года РЭ	Участник - 15
		Призер (лауреат) - 20
		Победитель - 25
	Педагогический дебют МЭ	Участник - 10
		Призер (лауреат) - 15
		Победитель - 20
	Педагогический дебют РЭ	Участник - 15
		Призер (лауреат) - 20
		Победитель - 25
	Самый классный «классный» МЭ	Участник - 10
		Призер (лауреат) - 15
		Победитель - 20
	Самый классный «классный» РЭ	Участник - 15
		Призер (лауреат) - 20
		Победитель - 25
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях различного уровня	Представление педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, вебинары, «круглые столы», конференции, мастер-классы, открытые уроки, внеурочные занятия и т.д.) в статусе «Докладчик»	Школьный -1
		Муниципальный -2
		Региональный -3
		Федеральный -4
		Международный – 5
Организация, проведение, участие в жюри, проверка олимпиад, конкурсов, фестивалей различного уровня, работа в качестве эксперта на ГИА и ЕГЭ	Присутствие на семинарах, «круглых столах», конференциях и т.д. в статусе «Участник» (все уровни, кроме школьного)	1
	Педагог активно участвовал в организации мероприятия в составе ШМО, творческих групп, школьных комиссий.	1
		Школьный этап – от 1
		Муниципальный этап – от 2 (2-4 класс)

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
	проверку (200 р. – 1 час проверки)	от 1
	Проверка ВПР, метапредметных работ с учетом затраченного времени на проверку (200 р. – 1 час проверки)	
	Работа в жюри конкурсов (фестивалей и т.д.)	Школьный -1
	Работа в качестве эксперта на ГИА (за каждый предмет)	Муниципальный -2
Участие в работе школьной аттестационной комиссии	Работа в школьной аттестационной комиссии в качестве эксперта	3
Информационная открытость	Наличие у педагога публикаций (при наличии свидетельства о публикации)	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности педагога в СМИ	1
	Наличие и актуальное состояние собственного сайта педагога (с указанием ссылки)	2
	Ведение постоянной (методической) рубрики на школьном сайте	1
	Оперативное размещение новостей на сайте школы (с указанием темы предоставленной информации)	1
Раздел IV. Качество образования		
Положительная динамика среднего балла по предмету	Положительная динамика качества знаний по предмету из перечня (за каждый класс) по итогам отчетного периода (2-9 кл. трим., 10-11 кл. полуг.) <i>Перечень предметов:</i> 1 классы: рус.яз., матем. – по результатам диагностики (аналитическая справка замдир.) 2-4 классы: рус.яз., матем. 5-11 классы: рус.яз., литер., матем., биолог., географ., истор., хим., обществозн., физика, англ.яз., информат.	1 (за каждый предмет)
	Уменьшение количества учащихся, имеющих 1 или 2 «тройки» по итогам отчетного периода (2-9 кл. трим., 10-11 кл. полуг.) (для классных руководителей)	1
Наличие учеников, показавших высокие	За каждого учащегося с результатом выше 85% по итогам	1

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
результаты по итогам контроля различного уровня	городских и областных мониторингов	
	За каждого учащегося с результатом выше 85% по итогам всероссийских проверочных работ (ВПР)	1
	За каждого учащегося с результатом выше 85% (баллов) по итогам независимой оценки качества освоения образовательных программ II уровня образования	1
	За каждого учащегося с результатом выше 85% (баллов) по итогам независимой оценки качества освоения образовательных программ III уровня образования	2
Наличие учеников, показавших высокие результаты по итогам очного школьного этапа ВОШ (4-6 кл.) по предметам, которые не принимают участие в муниципальном этапе; ОРКСЭ (4 кл.), ОДНКНР (5 кл.).	1 место и результат не ниже 75%	2
	2 место и результат не ниже 60%	1,5
	3 место и результат не ниже 50%	1
Уровень достижений обучающихся по предмету и во внеурочной деятельности	Результативность участия обучающихся в очных олимпиадах	
	Участник	Школьный – 1 (за каждый предмет)
	Школьный: ставится 1 балл за каждый предмет ; За каждого эффективного участника ставится по 1 баллу (<i>эффективный участник – это участник, вошедший в первую половину рейтингового списка</i>). <i>Например: 34 участника в муниципальном этапе. Первая половина (17 чел.). Из 17 чел.: 1 победитель, 4 призёра, значит 12 чел. являются эффективными участниками.</i>	Муниципальный – 1 (за каждого эффективного участника)
		Региональный – 3 (за каждого эффективного участника)
		Федеральный – 4 (за каждого эффективного участника)
		Международный – 5 (за каждого эффективного участника)
	Призер (дипломант)	Школьный -1-2 (2-4 кл.)
	Школьный (2-4 кл.): 1 место и результат не ниже 75% - 2б	Муниципальный -3
		Региональный -4
		Федеральный -5
		Международный - 6

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
	2 место и результат не ниже 60% - 1,56 3 место и результат не ниже 50% - 16	
	Победитель (лауреат)	Школьный -1-2 (2-4 кл.)
		Муниципальный -4
		Региональный -5
		Федеральный -6
		Международный - 7
	Результативность участия обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях (при условии, что педагог подавал заявку курирующему заместителю директора, проводил подготовку учащихся, организовал проведение мероприятия в школе, контроль за ходом мероприятия осуществляли независимые наблюдатели).	2
	Наличие победителей/призеров, любой уровень мероприятия – 2 балла за каждое мероприятие	
	Результативность участия обучающихся в очных конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях различного уровня.	
	Участник	Школьный – 1
		Муниципальный – 2
		Региональный - 3
		Федеральный – 4
		Международный – 5
	Призер (дипломант)	Школьный – 2
		Муниципальный – 3
		Региональный - 4
		Федеральный – 5
		Международный – 6
	Победитель (лауреат)	Школьный – 3
		Муниципальный – 4
		Региональный -5
		Федеральный – 6
		Международный –7
Обеспечение доступности качественного образования	Систематическая работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации) (для классных руководителей)	2
Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации		

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
Уровень организации каникулярного отдыха учащихся	Качественная работа педагога в летних лагерях на базе школы	до 3
Обеспечение вовлеченности учащихся в мероприятия воспитательной направленности	Подготовка класса к участию в проекте «Рескилл»	до 3
	Подготовка творческих номеров от класса к различным мероприятиям	до 2
Эффективная профилактика правонарушений, работа с детьми из неблагополучных семей	Систематическая работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 2

Приложение 4

**Критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, социального педагога**

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ		
Соответствие деятельности ОУ требованиям действующего законодательства	Участие в разработке Основной образовательной программы, Программы развития ОУ	0-5
Участие работника в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ	0-5
Эффективность управления	Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий в процессе управления ОУ	0-5
	Мотивирование педагогов к участию в конкурсах, сопровождение педагогов на этапе подготовки к участию в конкурсах	0-5
	Организация и управление инновационной деятельностью в ОУ	0-5
	Реализация проекта «Рескилл»	0-5
	Активное участие школы в мероприятиях различного уровня	0-5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	5
Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания		
Обеспечение качества и общедоступности общего образования в	Выполнение задания по комплектованию в соответствии с нормативами	5

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
общеобразовательном учреждении		
	Организация обучения детей с особенностями развития в соответствии с их потребностями: - индивидуальные маршруты; - дистанционное обучение; - домашнее обучение	0-5
	Высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации обучающихся	0-2
	Уровень освоения обучающимися основной общеобразовательной программы по завершении отчетного периода не ниже планируемого Отсутствие неуспевающих по итогам отчетного периода	3
Удельный вес обучающихся общеобразовательного учреждения, обучающихся в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами	Высокое качество реализации плана-графика введения ФГОС	0-3
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов в отчетном периоде	1
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95%	1
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95 %	1
Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках по заказу школы	1
Инновационная деятельность	Организация апробации и внедрения новых форм и методов работы	0-3
Обобщение и распространение опыта работы	Представление опыта работы на мероприятиях различного уровня	Школьный -1
		Муниципальный-2

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
		Региональный-3
		Федеральный-4
Информационная открытость	Наличие у работника публикаций	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности работника в СМИ	1
	Наличие собственного сайта	5
	Ведение постоянной рубрики на школьном сайте	0-3
	Оперативное размещение информации на сайте школы	0-3
Раздел IV. Качество образования		
Обеспечение доступности качественного образования	Организация систематической работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	0-3
	Обеспечение качественной реализации программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	0-2
	Качественная реализация программ поддержки детей «группы риска»	0-2
	Высокий уровень реализации системы оценки качества образования	0-5
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2
Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации		
Эффективная профилактика правонарушений, работа с детьми из неблагополучных семей	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ОДН	3
	Снижение количества правонарушений за отчетный период	0-2
Уровень организации каникулярного отдыха учащихся:	Положительная динамика учащихся, охваченных летним отдыхом и оздоровлением	0-5
	Организация работы детского оздоровительного лагеря в каникулярное время	0-5
	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	0-5
	Организация работы летнего трудового лагеря	0-5
Социализация	Уровень реализации предпрофильного и профильного обучения	0-3
	Организация активной деятельности детских и молодежных организаций	0-5

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
	(движений), школьного самоуправления	
	Активное участие школы в воспитательных мероприятиях различного уровня	0-5

Приложение5

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по хозяйственной работе

Раздел	Критерии	Индикатор критерия (Оцениваемые показатели)	Значение критерия
Раздел I. Обеспечение деятельности образовательного учреждения	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов	2
		Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	2
	Детский/взрослый травматизм	Отсутствие травматизма за отчетный период	2
	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Оперативное размещение информации на сайте в соответствии с требованиями	1
	Подготовка ОУ к новому учебному году	Акт приемки школы подписан в срок	3
	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Выполнение требований ТБ и ОТ	0-3
		Организация и проведение мероприятий, привлекающих инвестиции в школу среди общественности, обучающихся, родителей.	0-3
Раздел II. Исполнительская дисциплина	Своевременность представления отчетов, планов работы	Инициатива и реализация профессиональных идей.	0-3
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представлений, отчетов и статистической отчетности	0-3
		Качественная работа с подрядными	0-3

		организациями, обслуживающими школу	
	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Расходование бюджетных средств в соответствии с Планом закупок	0-3
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по оплате коммунальных услуг	0-3
		Выполнение показателей программы энергосбережения	0-5
Раздел III. Финансово- хозяйственная деятельность	Исполнение бюджетного финансирования	Обеспечение закупок товаров и услуг для выполнения государственного задания и субсидий на иные цели: <u>на 31 декабря</u> не менее 100% от 98% до 100% от 80% до 98% <u>на 30 июня</u> 50% и более от 45% до 50% от 40% до 45%	3 2 1 3 2 1
		Отсутствие нарушений , гражданского законодательства, отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и незаконного расходования бюджетных средств (по результатам проверок финансово- хозяйственной деятельности учреждения).	0-3
	Соответствие деятельности учреждения действующему законодательству		
	Эффективность работы сотрудника контрактной службы	-Своевременное составление Плана закупок на очередной год (до 01.декабря текущего года)	0-3
		-Качественное и своевременное проведение договорной кампании	0-3
			0-3

		Осуществление закупок в -соответствии с Планом закупок - Отсутствие замечаний по итогам проверок соблюдения законодательства в сфере закупок	0-3
Раздел IV. Вклад работника в реализацию муниципального задания			
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов в отчетном периоде		1
Раздел V. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ			
Участие работника в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ		0-5

Приложение 6

**Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности заместителя
директора по безопасности**

Раздел	Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значения критерия в баллах
Раздел 1. Влияние профессиональной деятельности заместителя директора по безопасности на функционирование и развитие ОО	Соответствие деятельности образовательной организации действующему законодательству в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции	0-2
	Обеспечение комплексной безопасности	Разработка локальных актов по антитеррористической защищенности, своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации по ГО и ЧС	0-2
		Организация пропускного режима	0-3
		Организация и проведение работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательной организации, в т. числе	0-3

		оснащение техническими средствами охраны	
	Обеспечение комфортных санитарно – гигиенических и бытовых условий	Отсутствие замечаний комиссии по приемке школы и кабинетов к новому учебному году	0-2
	Санитарно-эпидемиологическое благополучие	Организация и проведение работы по профилактике вирусных заболеваний; своевременная разработка ограничительных мероприятий с целью снижения заболеваемости	0-2
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время образовательного процесса и внеурочной деятельности	Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	0-2
		Организация и проведение работы, направленной на повышение уровня знаний сотрудников по охране труда	0-2
Раздел 1. Влияние профессиональной деятельности заместителя директора по безопасности на функционирование и развитие ОО - информатизация	Информационная обеспеченность образовательного процесса (Информационная открытость организации)	Наличие на веб-сайте информации по нормативно закреплённому перечню сведений о деятельности организации	0-3
	Реализация образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	Применение электронного обучения	0-3
		Применение дистанционных образовательных технологий	0-3
	Материально-техническое оснащение образовательного процесса по своему направлению	Определение учебных кабинетов для оснащения техническими средствами обучения, необходимых для реализации образовательных программ, соответствующих современным условиям обучения	0-3

	Работы с базами данных	Своевременная передача АИС «Апостроф» с уровня организации на муниципальный уровень по защищенным каналам связи	0-2
	Работы по подключению к информационным системам (различного уровня)	Работа с персональными данными (разработка ЛНА в соответствии с действующим законодательством)	0-3
	Работа с ресурсами сети Интернет	Контроль функционирования системы контентной фильтрации, исключение несанкционированного доступа к информации наносящей вред здоровью ребенка	0-3
Раздел 2. Вклад в реализацию муниципального задания	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не ниже 95%	1
	Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не ниже 95%	1
	Отсутствие больничного листа в отчетном периоде		1
Раздел 3. Личные достижения в профессиональной деятельности	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Обучение на курсах повышения квалификации, участие в корпоративном обучении	1
	Обобщение и распространение опыта работы	Представление опыта работы на мероприятиях различного уровня	Школьный -1
			Муниципальный-2
			Региональный-3
			Федеральный-4
	Информационная открытость	Наличие у работника публикаций	1
		Наличие положительных публикаций о деятельности работника в СМИ	1
		Наличие собственного сайта	2

		Ведение постоянной рубрики на школьном сайте	1
		Оперативное размещение информации на сайте школы	1
Раздел 4. Качество образования	Эффективность управления	Работа по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области	0-5
	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное представление отчетности по своему направлению	0-2
Раздел 5. Работа по программе воспитания и социализации	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование здорового образа жизни	менее 20%	0
		от 20% до 80%	1
		более 80%	2
	Динамика образовательно-профилактической работы с родителями	Наличие положительной динамики охвата родителей	0-2
	Охват горячим питанием	Наличие положительной динамики количества обучающихся, получающих горячее питание	0-2
		Удовлетворенность качеством питания	0-2
	Участие в воспитательных мероприятиях различного		0-5

Приложение № 7.

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Своевременность и качество представления бухгалтерских отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	1.1. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0-5 баллов
		1.2. Качество предоставления бухгалтерской отчетности	0-5 баллов
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания	2.1. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	0-5 баллов
		2.2. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной	0-5 баллов

		деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	
3.	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств	на 100%;(на 31 декабря) не менее 75% (на 01.октября)	до 10 баллов 5 баллов
4.	Выполнение учреждением плана по доходам по предпринимательской деятельности	Не менее 75 % от планового годового назначения по доходам от предпринимательской деятельности	0-5 баллов
5.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя: -своевременное,	Своевременно - с незначительными замечаниями	2 балл 0 балла
6.	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, приказов, договоров и т. Д.)	Своевременно и качественно	0-3 балл
7.	Наличие необходимой квалификации. Организация своевременного и необходимого обучения, переподготовки. Итого максимальное количество:	Высшее образование Наличие курсов переподготовки Семинары, повышение квалификации	3 3 3 55 баллов

Приложение 8

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности бухгалтера

N п/п	Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значения критерия в баллах
1.	Обеспечение качественного планирования средств, а так же эффективного и целевого использования средств бюджета	1.1. Соответствие произведенных расходов целям и кодам бюджетной классификации, в соответствии с Соглашениями о выделении субсидий и Планом финансово-хозяйственной деятельности	0-5 баллов
2.	Соблюдение сроков сдачи, достоверности представления ежемесячной, квартальной отчетности	2.1.Отсутствие нарушения сроков представления ежемесячной, квартальной в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю;	0-6 баллов

		2.2. Соответствие информации в представленных отчетах результатам внутреннего финансового контроля.	
3.	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам ревизий, проверок органов государственной власти, органов государственного надзора и контроля, проведенных в отчетном периоде	Акты проверок, Справки о проверках не имеют замечаний.	0-6 баллов
4.	Выполнение учреждением плана по доходам по предпринимательской деятельности	75 % от планового годового назначения по доходам от предпринимательской деятельности	0-5 баллов
5.	Своевременный и достоверный ввод данных в информационную систему общероссийских сайтов	5.1.Отсутствие нарушения сроков 5.2. Достоверность и полнота представленной информации	0-6 баллов

Приложение 9

Критерии оценки деятельности учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели	Результат исполнения (в баллах)
1	2	3
1.	Организация работы по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области	0-6
2.	Обеспечение сохранности имущества	0-6
3.	Высокое качество подготовки школы к учебному году	0-6
4.	Активное участие в подготовке школьных мероприятий	0-6
5.	Своевременное, оперативное, системное, качественное и достоверное ведение документации, отчетности	0-6
6.	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-6
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (родителей, законных представителей, сотрудников)	0-6
8.	Соблюдение высокого уровня этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся. Поддержание положительного эмоционального климата в коллективе	0-6
9.	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	0-6

Приложение 10

Критерии и показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой и библиотекаря

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ		
Соответствие деятельности ОУ требованиям действующего законодательства	Соблюдение правил внутреннего распорядка, локально-нормативных актов, кодекса этики российского библиотекаря	0-2
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий библиотеки. Эстетические условия оформления библиотеки. Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда и безопасности обучения (ТБ).	0-2
	Своевременное и качественное ведение документации и сдача отчётов	0-2
	Обеспечение сохранности оборудования, мебели и т.п.	0-2
	Участие в работе по проведению мониторинговых исследований	0-2
	. Осуществление взаимодействия с другими организациями: - школьными библиотеками города; - книготорговыми организациями	0-2
Участие работника в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ	0-3
Организация деятельности библиотеки по приоритетным направлениям развития образования	Реализация программы развития Центра, плана библиотечного обслуживания	0-2
	Сохранение и рост основных показателей: интенсивность читаемости, обращаемости, посещаемости по сравнению с предыдущим / аналогичным периодом прошлого года	0-2
	Эффективность работы по развитию читательской грамотности (по результатам анализа, анкетирования, мониторинга)	0-2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
Обеспечение качества и общедоступности общего образования в	Укомплектованность фонда учебной литературы с целью организации и обеспечения учебного процесса	2 - 4

общеобразовательном учреждении		
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов в отчетном периоде	1
Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работника	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках по заказу школы	1
Инновационная деятельность	Организация апробации и внедрения новых форм и методов работы	0-3
	Организация и систематическое ведение электронного каталога учебников, базы данных электронных носителей и справочного фонда.	0-3
	Разработка и реализация краткосрочных инновационных проектов, в том числе муниципального уровня	0-3
Обобщение и распространение опыта работы	Представление опыта работы на мероприятиях различного уровня	Школьный -1
		Муниципальный-2
		Региональный-3
		Федеральный-4
Информационная открытость	Наличие буклетов, проспектов, папок с целью популяризации работы Центра «Остров сокровищ»	1-2
	Наличие у работника публикаций	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности работника в СМИ	1
	Предоставление информации для родителей, обучающихся, педагогов на блоге \ сайте образовательного учреждения	1
	Наличие собственного сайта \ блога, регулярность наполнения информацией	2-4
Раздел IV. Качество образования		
Обеспечение доступности качественного образования	Организация систематической работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	0-2
	Обеспечение качественной реализации программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	0-2

Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2
Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации		
Массовая работа с учащимися, с целью пропаганды чтения, как формы культурного досуга	Организация культурно-досуговых мероприятий Школьный уровень (на параллель)	1-3
	Городской уровень	2-4
	Организация и проведение бесед, обзоров, библиотечных уроков, литературных игр	0-2
	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов	0-2
	Оригинальность оформления фонда, книжных выставок с использованием музейных экспонатов, стендов.	0-2
	Использование компьютерных технологий при проведении библиотечных мероприятий	0-2
Проектная деятельность	Организация поддержки и помощи обучающимся в реализации проектной деятельности	0-2
Эффективная профилактика правонарушений, работа с детьми из неблагополучных семей	Вовлечение детей «группы риска» в деятельность информационно-воспитательного центра «Остров сокровищ»	0-3

Приложение 11

Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-психолога

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ		
Соответствие деятельности ОУ требованиям действующего законодательства	Участие в разработке Основной образовательной программы, Программы развития учреждения	0-5
Участие в разработке Основной образовательной программы ОУ	Педагог-психолог использует типовую (примерную) программу	0
	Педагог-психолог самостоятельно (или в соавторстве) модифицировал коррекционно-развивающую программу	1
	Педагог-психолог самостоятельно (или в соавторстве) разработал дополнительную коррекционно-развивающую программу, программу внеурочной деятельности.	2

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
	Педагог-психолог самостоятельно (или в соавторстве) разработал интегрированную программу на базе двух и более коррекционно-развивающих программ	3
	Педагог-психолог самостоятельно разработал раздел ООП (программа формирования УУД, система оценивания образовательных достижений, программа воспитания и социализации и т.д.)	3
	Педагог-психолог участвует в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов ООП учреждения (программы формирования УУД, системы оценивания образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	0-2
Участие работника в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ	0-5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания		
Обеспечение качества и общедоступности общего образования в общеобразовательном учреждении	Выполнение задания по комплектованию в соответствии с нормативами	2
	Организация сопровождения обучения детей с особенностями развития в соответствии с их потребностями: - индивидуальные маршруты; - дистанционное обучение; - домашнее обучение	0-2
Удельный вес обучающихся общеобразовательного учреждения, обучающихся в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами	Высокое качество реализации плана-графика введения ФГОС	0-3
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов в отчетном периоде	1

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95%	1
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95 %	1
Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках по заказу школы	1
Обеспечение высокого уровня профессиональной деятельности	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов)	0-3
	Психолого-педагогическое сопровождение педагогов - молодых специалистов	0-3
Инновационная деятельность	Организация апробации и внедрения новых форм и методов работы	0-3
Обобщение и распространение опыта работы	Представление опыта работы на мероприятиях различного уровня	Школьный - 1
		Муниципальный-2
		Региональный-3
		Федеральный-4
Информационная открытость	Наличие у работника публикаций	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности работника в СМИ	1
	Наличие собственного сайта	2
	Ведение постоянной рубрики на школьном сайте	1
	Оперативное размещение информации на сайте школы	1
Результативность представления собственной профессиональной деятельности	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня	
	Участник	Школьный – 1
		Муниципальный – 2
		Региональный – 3

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
		Федеральный – 5
	Призер (дипломант)	Школьный -2
		Муниципальный -3
		Региональный -4
		Федеральный -6
	Победитель (лауреат)	Школьный -3
		Муниципальный -4
		Региональный -5
Федеральный -7		
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога-психолога на мероприятиях различного уровня	Очный тур, статус «Докладчик»	Муниципальный -2
		Региональный -3
		Федеральный -4
		Международный – 5
	Очный тур, статус «Участник»	Все уровни, кроме школьного – 2
	Заочный тур, любой уровень, любой статус	1
Обобщение и распространение продуктивного профессионального опыта	Представление профессионального опыта на мероприятиях различного уровня (мастер-классы, открытые уроки и внеурочные занятия)	Школьный -1
		Муниципальный-2
		Региональный-3
		Федеральный-4
Организация, проведение, участие в жюри, проверка олимпиад, конкурсов, фестивалей различного уровня, работа в качестве эксперта на ГИА и ЕГЭ	Педагог-психолог активно участвовал в организации мероприятия в составе ШМО, творческой группы, школьной комиссии	1
	Работа в жюри конкурсов (фестивалей и т.д.)	Школьный -1
		Муниципальный -2
Эффективность управления	Мотивирование педагогов к участию в конкурсах, сопровождение педагогов на этапе подготовки к участию в конкурсах.	0-2
Раздел IV. Качество образования		

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл	
Обеспечение доступности качественного образования	Организация систематической работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	0-3	
	Обеспечение качественной реализации программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	0-2	
	Качественная реализация программ поддержки детей «группы риска»	0-2	
	Высокий уровень реализации системы оценки качества образования	0-3	
Участие в общественных проектах, направленных на просвещение и воспитание (в том числе, с использованием медиа-технологий)	Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами	0-2	
	Участие в коллективных педагогических проектах	0-2	
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2	
Уровень достижений обучающихся по предмету и во внеурочной деятельности	Результативность участия обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях различного уровня		
		Школьный - 1	
		Муниципальный - 2	
		Региональный - 3	
		Федеральный - 4	
	Международный - 5		
		Призер (дипломант)	Школьный -2
			Муниципальный -3
			Региональный -4
			Федеральный -5
	Международный - 6		
		Победитель (лауреат)	Школьный -3
			Муниципальный -4
Региональный -5			
Федеральный -6			
Международный - 7			
	Результативность участия обучающихся в заочных/дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях	Победитель/призер, любой уровень мероприятия - 2	
Участник, любой уровень мероприятия - 1			
Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации			
Эффективная профилактика правонарушений, работа с	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ОДН	3	

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
детьми из неблагополучных семей		
	Снижение количества правонарушений за отчетный период	0-2
	Систематическая работа с детьми из социально неблагополучных семей	0-2
Уровень организации каникулярного отдыха учащихся:	Положительная динамика учащихся, охваченных летним отдыхом и оздоровлением	0-2
	Организация работы детского оздоровительного лагеря в каникулярное время	0-3
	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	0-2
	Организация работы летнего трудового лагеря	0-3
Социализация	Уровень реализации предпрофильного и профильного обучения	0-3
	Организация активной деятельности детских и молодежных организаций (движений), школьного самоуправления	0-3
	Активное участие школы в воспитательных мероприятиях различного уровня	0-3

Приложение 12

Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-организатора

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ		
Соответствие деятельности ОУ требованиям действующего законодательства	Участие в разработке Программы развития учреждения	0-5
Участие в разработке Основной образовательной программы ОУ	Педагог-организатор участвует в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов ООП учреждения (например, программы воспитания и социализации и т.д.)	0-2
Участие работника в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ	0-5

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания		
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов, отпуска без сохранения заработной платы в отчетном периоде	1
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95%	1
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95 %	1
Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках по заказу школы	1
Обеспечение высокого уровня профессиональной деятельности	Развитие учебно-методического комплекса (разработка методических материалов, наглядных пособий)	0-3
	Владение и постоянное применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	0-2
Инновационная деятельность	Организация апробации и внедрения новых форм и методов работы	0-3
	Участие в реализации программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества	0-2
	Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	0-2
Информационная открытость	Наличие у работника публикаций	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности работника в СМИ	1
	Наличие и актуальное состояние собственного сайта	2
	Ведение постоянной рубрики на школьном сайте	1
	Оперативное размещение информации на сайте школы	1
	Активное использование ресурсов социальных сетей (активное участие в	0-2

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
	сетевых профессиональных сообществах, организация общения с педагогами и обучающимися, организация обратной связи через сетевые сообщества)	
Результативность представления собственной профессиональной деятельности	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня	
	Участник	Школьный – 1
		Муниципальный – 2
		Региональный – 3
		Федеральный – 5
	Призер (дипломант)	Школьный -2
		Муниципальный -3
		Региональный -4
		Федеральный -6
	Победитель (лауреат)	Школьный -3
		Муниципальный -4
		Региональный -5
		Федеральный -7
Обобщение и распространение продуктивного профессионального опыта	Представление профессионального опыта на мероприятиях различного уровня (мастер-классы, открытые внеурочные занятия)	Школьный -1
		Муниципальный-2
		Региональный-3
		Федеральный-4
Организация, проведение, участие в жюри олимпиад, конкурсов, фестивалей различного уровня	Педагог-организатор активно участвовал в организации мероприятия в составе ШМО, творческой группы, школьной комиссии	1
	Работа в жюри конкурсов (фестивалей и т.д.)	Школьный -1
		Муниципальный -2
Эффективность управления	Мотивирование педагогов и обучающихся к участию в конкурсах (и других мероприятиях), сопровождение педагогов и обучающихся на этапе подготовки к участию в различных мероприятиях	0-2

44

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2
Раздел IV. Качество образования		
Обеспечение доступности качественного образования	Организация систематической работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	0-3
	Обеспечение качественной реализации программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	0-2
	Качественная реализация программ поддержки детей «группы риска»	0-2
	Высокий уровень реализации системы оценки качества образования	0-3
Участие в общественных проектах, направленных на просвещение и воспитание (в том числе, с использованием медиа-технологий)	Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами	0-2
	Участие в коллективных педагогических проектах	0-2
Уровень достижений обучающихся во внеурочной деятельности	Результативность участия обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях различного уровня	
		Школьный - 1
		Муниципальный - 2
		Региональный - 3
		Федеральный - 4
	Участник	Международный - 5
		Школьный -2
		Муниципальный -3
		Региональный -4
		Федеральный -5
	Призер (дипломант)	Международный - 6
		Школьный -3
		Муниципальный -4
		Региональный -5
		Федеральный -6
	Победитель (лауреат)	Международный - 7
Школьный - 3		
Муниципальный -4		
Региональный -5		
Федеральный -6		
	Результативность участия обучающихся в заочных/дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях	Победитель/призер, любой уровень мероприятия - 2
		Участник, любой уровень мероприятия - 1
Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации		

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Обеспечение высокого качества реализации программы воспитания и социализации	Выявление потребностей и интересов обучающихся в области организационно-массовой работы	0-2
	Соответствие проводимых мероприятий основным направлениям программы воспитания и социализации	0-2
	Количество и качество проведения вновь разработанных и реализованных массово-досуговых мероприятий	0-3
	Количество и качество проведения традиционных для учреждения массово-досуговых мероприятий	0-3
	Использование современных игровых технологий (интерактивных, проектных и т.д.)	0-3
	Использование в работе электронных образовательных ресурсов	0-2
	Наличие диагностических материалов для оценки качества проводимых мероприятий	0-2
	Вовлечение обучающихся в социально-значимую деятельность	0-3
	Динамика охвата детей и подростков массово-досуговыми мероприятиями	0-3
	Привлечение родителей к организации и проведению мероприятий	0-3
	Наличие методических материалов, обеспечивающих массовое мероприятие	0-3
	Использование социокультурного пространства города для проведения массовых мероприятий (взаимодействие с социальными партнерами школы)	0-3
Эффективная профилактика правонарушений, работа с детьми из неблагополучных семей	Систематическая работа с детьми из социально неблагополучных семей	0-2
Уровень организации каникулярного отдыха учащихся:	Положительная динамика учащихся, охваченных летним отдыхом и оздоровлением	0-2
	Участие в организации работы детского оздоровительного лагеря в каникулярное время	0-3
	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	0-2
	Участие в организации работы летнего трудового лагеря	0-3

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Социализация	Участие в реализации предпрофильного и профильного обучения	0-3
	Участие в организации активной деятельности детских и молодежных организаций (движений), школьного самоуправления	0-3
	Активное участие школы в воспитательных мероприятиях различного уровня	0-3

Приложение 13

Критерии и показатели эффективности деятельности учителя-логопеда

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ		
Соответствие деятельности ОУ требованиям действующего законодательства	Участие в разработке Программы развития учреждения	0-5
Участие в разработке Основной образовательной программы ОУ	Учитель-логопед использует типовую (примерную) программу	0
	Учитель-логопед самостоятельно (или в соавторстве) модифицировал коррекционно-развивающую программу	1
	Учитель-логопед самостоятельно (или в соавторстве) разработал дополнительную коррекционно-развивающую программу, программу внеурочной деятельности.	2
	Учитель-логопед участвует в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов ООП учреждения (программы формирования УУД, системы оценивания образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	0-2
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, наличие наглядных и дидактических пособий и т.д.	0-2

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Участие работника в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ	0-5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания		
Обеспечение качества и общедоступности общего образования в общеобразовательном учреждении	Выполнение задания по комплектованию в соответствии с нормативами	2
	Организация сопровождения обучения детей с особенностями развития в соответствии с их потребностями: - индивидуальные маршруты; - дистанционное обучение; - домашнее обучение	0-2
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов, отпусков без сохранения заработной платы в отчетном периоде	1
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95%	1
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Не менее 95 %	1
Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках по заказу школы	1
Обеспечение высокого уровня профессиональной деятельности	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов)	0-3
Инновационная деятельность	Организация апробации и внедрения новых форм и методов работы	0-3
Реализация дополнительных проектов (методическая,	Дополнительные проекты реализуются на различных уровнях (школьный,	0-5

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
научно-исследовательская деятельность)	муниципальный, областной, федеральный)	
Использование ТСО, видео, аудио аппаратуры, использование здоровьесберегающих технологий	Систематическое использование разных видов ТСО, использование здоровьесберегающих технологий	0-3
Обобщение и распространение опыта работы	Представление опыта работы на мероприятиях различного уровня	Школьный -1
		Муниципальный-2
		Региональный-3
		Федеральный-4
Информационная открытость	Наличие у работника публикаций	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности работника в СМИ	1
	Наличие собственного сайта	2
	Ведение постоянной рубрики на школьном сайте	1
	Оперативное размещение информации на сайте школы	1
	Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей)	0-2
	Информационно-коммуникативная связь с педагогами школы. Работа с молодыми педагогами	0-2
Результативность представления собственной профессиональной деятельности	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня	
	Участник	Школьный – 1
		Муниципальный – 2
		Региональный – 3
		Федеральный – 5
	Призер (дипломант)	Школьный -2
		Муниципальный -3
		Региональный -4
		Федеральный -6
	Победитель (лауреат)	Школьный -3
		Муниципальный -4
		Региональный -5
		Федеральный -7

49

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога-психолога на мероприятиях различного уровня	Очный тур, статус «Докладчик»	Муниципальный -2
		Региональный -3
		Федеральный -4
		Международный – 5
	Очный тур, статус «Участник»	Все уровни, кроме школьного – 2
	Заочный тур, любой уровень, любой статус	1
Обобщение и распространение продуктивного профессионального опыта	Представление профессионального опыта на мероприятиях различного уровня (мастер-классы, открытые уроки и внеурочные занятия)	Школьный -1
		Муниципальный-2
		Региональный-3
		Федеральный-4
Организация, проведение, участие в жюри, проверка олимпиад, конкурсов, фестивалей различного уровня	Учитель-логопед активно участвовал в организации мероприятия в составе ШМО, творческой группы, школьной комиссии	1
	Работа в жюри конкурсов (фестивалей и т.д.)	Школьный -1
		Муниципальный -2
Раздел IV. Качество образования		
Обеспечение доступности качественного образования	Организация систематической работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	0-3
	Обеспечение качественной реализации программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	0-2
	Качественная реализация программ поддержки детей «группы риска»	0-2
	Высокий уровень реализации системы оценки качества образования	0-3
Охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии	Дети не охвачены логопедической помощью	0
	Дети охвачены логопедической помощью в полном объеме	1-3
	Данные мониторинга отсутствуют	0

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк	Дети охвачены логопедической помощью, но результативность низкая (менее 50 % детей)	1
	Дети охвачены логопедической помощью, результативность высокая (выше 50%)	2-3
Участие в работе ПМПк	Не участвует в работе ПМПк	0
	Активно участвует в работе ПМПк	1-3
Участие в общественных проектах, направленных на просвещение и воспитание (в том числе, с использованием медиа-технологий)	Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами	0-2
	Участие в коллективных педагогических проектах	0-2
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2

Приложение 14

Критерии и показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала

Раздел	Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия
Раздел I. Обеспечение функционирования учреждения	Участие в подготовке школьных помещений (территории) к проведению мероприятий	Качественная уборка, активная помощь в подготовке к мероприятиям	0-4
	Участие в ремонтных работах	Активное участие в ремонтных работах	0-4
	Участие в уборке школьных помещений (территории) после проведения ремонтных работ	Качественная уборка, активное участие в уборке	0-5
	Подготовка школы к новому учебному периоду	Активное участие в подготовке школы к открытию	0-5
Раздел II. Вклад сотрудника в выполнение муниципального задания	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся организацией работы гардероба	не ниже 95 % -	0-2
	Удовлетворенность обучающихся организацией работы гардероба	не ниже 95% -	0-2
	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством уборки школьных помещений (территории)	не ниже 95% -	0-2
	Удовлетворенность обучающихся качеством	не ниже 95% -	0-2

	уборки школьных помещений (территории)		
	Удовлетворенность педагогов качеством уборки школьных помещений (территории)	не ниже 95% -	0-2
	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся на качество работы сотрудника		0-2
	Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению трудовой дисциплины		0-2
Раздел III. Выполнение санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие замечаний со стороны администрации и надзорных органов по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима		0-2
	Отсутствие замечаний со стороны администрации и надзорных органов по выполнению мер противопожарной безопасности		0-2
	Отсутствие замечаний со стороны администрации и надзорных органов по выполнению требований охраны труда		0-2

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
Подпись лист (57)

