

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

**РАССМОТРЕНО:**

Общим собранием работников учреждения  
05.02.2018, протокол № 1 от 05.02.2018

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом МБОУ «СОШ № 6»  
№ 65- ОД

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Профсоюзного  
Комитета МБОУ «СОШ № 6»  
\_\_\_\_\_  
Иванова Э.М.  
05.02.2018

**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» (с изменениями, утвержденными постановлением Правительства Ленинградской области от 26.12.2013 №515; с изменениями от 21.12.2016 г.в редакции, действующей на 01.01.2017);
- Положением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений Сосновоборского городского округа», утвержденным постановлением администрации Сосновоборского городского округа №1120 от 30.06.2011 (с изменениями, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа № 2267 от 10.09.2015);
- 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, утвержденными постановлением

администрации Сосновоборского городского округа от 19.06.2014 №1451 и постановлением администрации Сосновоборского городского округа № 2837 от 20.12.2016);

- Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений, утвержденных постановлением администрации Сосновоборского городского округа № 3136 от 23.12.2013 (с изменениями, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа от №1880 от 11.08.2016);

- 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, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 10.10.2013 №2554);

- 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

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, инженер по научно-технической информации, экономист; специалист по кадрам	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 объёмных 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 и муниципальных казенных учреждений, утвержденных постановлением администрации Сосновоборского городского округа № 3136 от 23.12.2013 (с изменениями, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа от №1880 от 11.08.2016)

### **5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.**

**5.1.** Руководителю учреждения, его заместителям и 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 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,	2000 рублей, при нормативе 25 и

		на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе	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 Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений, утвержденных постановлением администрации Сосновоборского городского округа № 3136 от 23.12.2013 (с изменениями, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа от №1880 от 11.08.2016)	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. 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.

## **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, 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», Грамота Минобрнауки», «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 учреждений образования 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 (Приложение 1, 2) 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 в сфере образования. При установлении стимулирующих выплат за стаж учитывается общий стаж работы сотрудников в соответствующей должности в сфере образования.

**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 все работники учреждения, включая совместителей.

**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 и муниципальных казенных учреждений, утвержденных постановлениями администрации Сосновоборского городского округа от 25.07.2011 №1273.

### **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.** По представлению профсоюзного комитета учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику не более одного должностного оклада в случае его тяжелого материального положения.

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

## Выплаты стимулирующего характера

Категория работника	Вид доплаты	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
<b>1.</b> Административный, педагогический, учебно - вспомогательный персонал	<b>1.1.</b> Руководство школьным методическим объединением: - учителей - классных руководителей	до 10% должностного оклада до 15% должностного оклада
	<b>1.2.</b> За заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности в размере 10% к должностному окладу (ставки заработной платы)	До 10% должностного оклада
	<b>1.3.</b> За наставничество	до 5% должностного оклада
	<b>1.4.</b> За руководство школьным психолого-медико-педагогическим консилиумом	10% должностного оклада
	<b>1.5.</b> Работа с фондом учебников в школьной библиотеке	до 20% должностного оклада
	<b>1.6.</b> Руководство работой воспитательного центра «Остров сокровищ»	до 15% должностного оклада
	<b>1.7.</b> Организация работы школьного музея	до 50% должностного оклада
	<b>1.8.</b> Увеличение объема работы по основной должности, связанное с изменением (дополнением) функциональных обязанностей.	до 100% должностного оклада
	<b>1.9.</b> Организация спортивно – массовой работы (внеклассной работы по физической культуре).	10% должностного оклада
	<b>1.10.</b> Руководство школьным спортивным клубом.	10% должностного оклада
	<b>1.11.</b> За инновационную работу в рамках экспериментальной площадки: - школьной - муниципальной - региональной	до 10% должностного оклада до 15% должностного оклада до 20% должностного оклада

	<b>1.12.</b> За организацию работы по обслуживанию локальной информационной сети школы.	до 50% должностного оклада
	<b>1.13.</b> За обслуживание сайта школы.	до 50% должностного оклада
	<b>1.14.</b> Ежемесячная надбавка педагогическим работникам (стаж работы до 3-х лет) в возрасте до 35 лет, принятым на постоянную работу с нагрузкой не менее ставки	3500 рублей (за фактически отработанное время)
	<b>1.15.</b> Ежемесячная надбавка педагогическим работникам (стаж работы до 3-х лет) в возрасте до 35 лет, принятым на постоянную работу с нагрузкой <b>менее ставки</b>	Рассчитывается от 3500 рублей пропорционально нагрузке (за фактически отработанное время)
	<b>1.16.</b> Организация горячего питания на уровне учреждения	до 15 % должностного оклада
	<b>1.17</b> За организацию и развитие РДШ в школе	до 10% должностного оклада
<b>2.</b> Главный бухгалтер, экономист, бухгалтер	<b>2.1.</b> За организацию работы по муниципальным заказам.	до 50% должностного оклада
	<b>2.2.</b> Формирование, обработка и передача электронных документов и отчетов с использованием программных продуктов «АЦК», «Сбербанк Клиент Онлайн», «Контур Экстерн»	до 50% должностного оклада
	<b>2.3.</b> За взаимодействие с тьюторами (дистанционное обучение детей-инвалидов) в части оформления и сопровождения договоров на оплату услуг.	до 10% должностного оклада
<b>3.</b> Секретарь, специалист по кадрам	<b>3.1.</b> Координация с ЦМСЧ-38, страховыми медицинскими компаниями	40% должностного оклада
	<b>3.2.</b> С ФСБ, МВД, УФМС по оформлению документов сотрудников, не имеющих гражданства РФ	40% должностного оклада
	<b>3.3.</b> За выполнение работы по подготовке документации в городской архив и хранение школьной документации.	10% должностного оклада
	<b>3.4.</b> Ведение электронных баз данных АИС «Апостроф», ИАС «АРМ Директор»	10% должностного оклада
<b>4.</b> Обслуживающий персонал	<b>4.1.</b> Генеральная уборка обслуживаемой территории	до 20% должностного оклада

	<b>4.2.</b> Дополнительная уборка пришкольной территории	до 50% должностного оклада
	<b>4.3.</b> Участие в текущем и капитальном ремонте помещений учреждения	до 100% должностного оклада
	<b>4.4.</b> Увеличение объема работы по основной должности, связанное с изменением (дополнением) функциональных обязанностей	до 50% должностного оклада
<b>5.</b> Заместитель директора	За напряженность, интенсивность и результативность работы	до 90% должностного оклада
<b>6.</b> Главный бухгалтер	За напряженность, интенсивность и результативность работы	до 90% должностного оклада
<b>7.</b> Бухгалтер	За напряженность, интенсивность и результативность работы	до 50% должностного оклада

## Приложение 2

### Стимулирующие выплаты за стаж работы в должности в сфере образования

Категория работников	Стаж работы	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
<b>Педагогический персонал</b>	От 1 до 3 лет (для сотрудников в возрасте старше 35 лет)	2%
	От 3 до 5 лет	4%
	От 5 до 10 лет	6%
	От 10 до 15 лет	8%
	Свыше 15 лет	10%
<b>Административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</b>	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 3

### Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
<b>Раздел I. Влияние педагогической деятельности учителя на функционирование и развитие ОУ</b>		
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	1-3
Участие педагога в	Педагог использует типовую (примерную)	0

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
разработке Основной образовательной программы	программу	
	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.)	0-2
Участие педагога в разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	Проявление инициативы, ведущей к улучшению имиджа ОУ	0-5
<b>Раздел II. Вклад учителя в реализацию муниципального задания</b>		
Уровень освоения обучающимися основной общеобразовательной программы по завершении отчетного периода	100% успеваемость по преподаваемому предмету	3
	Классному руководителю за создание эффективной «команды вокруг класса»	3
Сохранение контингента обучающихся	Учитель-предметник обеспечивает стабильность численности своих учеников	1
	Классный руководитель обеспечивает стабильность классного коллектива	2
	Отсутствие детского травматизма на уроках повышенной опасности (технология, химия, ОБЖ, физкультура)	1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам ВШК	1
	Отсутствие нарушений по результатам	1

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
	внешних проверок	
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов, отпуска без сохранения заработной платы в отчетном периоде	1
	Замещение более 10 уроков за отчетный период	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
<b>Раздел III. Личные достижения педагога в профессиональной деятельности</b>		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках <b>по заказу школы</b>	1
Независимая диагностика уровня компетенций педагога	Педагог прошел тестирование в системе независимой оценки качества образования	4
Инновационная деятельность	Апробация и внедрение новых форм и методов работы по предмету	0-3
	Апробация и внедрение новых форм и методов работы с классным коллективом	0-3
Результативность представления собственной педагогической 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	

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
		Федеральный -7
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях различного уровня	Очный тур, статус «Докладчик»	Школьный -1
		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 педагогического опыта	Представление педагогического 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 активно участвовал в организации мероприятия в составе ШМО, творческих групп, школьных комиссий	1
	Проверка олимпиадных работ	Школьный этап -1
		Муниципальный этап -2
	Работа в жюри конкурсов (фестивалей и т.д.)	Школьный -1
		Муниципальный -2
Работа в качестве эксперта на ГИА(за каждый предмет)	3	
Участие в работе школьной аттестационной комиссии	Работа в школьной аттестационной комиссии в качестве эксперта	1
Информационная открытость	Наличие у педагога публикаций	1
	Наличие положительных публикаций о деятельности педагога в СМИ	1



Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
	Наличие и актуальное состояние собственного сайта педагога	2
	Ведение постоянной (методической) рубрики на школьном сайте	1
	Оперативное размещение информации на сайте школы	1
<b>Раздел IV. Качество образования</b>		
Положительная динамика среднего балла по предмету	Положительная динамика качества знаний по предмету из перечня (за каждый класс) Перечень предметов: 1 классы: рус.яз., матем. – по результатам диагностики (аналитическая справка зам.директора) 2-4 классы: рус.яз., матем. 5-11 классы: рус.яз., литер., матем., биолог., географ., истор., хим., обществзн., физика, англ.яз., информат.	0-3
	Уменьшение количества учащихся, имеющих 1 или 2 «тройки» по итогам отчетного периода (для классных руководителей)	0-2
Наличие учеников, показавших высокие результаты по итогам контроля различного уровня	За каждого учащегося с результатом выше 85% по итогам городских и областных мониторингов	1
	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
	Работа педагога в качестве эксперта (за каждый предмет)	1
Уровень достижений обучающихся по предмету и во внеурочной деятельности	Результативность участия обучающихся в <b>очных</b> олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях различного уровня	
	Участник	Школьный - 1
		Муниципальный - 2
		Региональный - 3
		Федеральный - 4
		Международный - 5
Призер (дипломант)	Школьный -2 Муниципальный -	

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Нормативное значение критерия, балл
		3
		Региональный -4
		Федеральный -5
		Международный - 6
	Победитель (лауреат)	Школьный -3
		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)	Наличие победителей/призеров, любой уровень мероприятия – 2 балла за каждое мероприятие
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)	0-2
<b>Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации</b>		
Уровень организации каникулярного отдыха учащихся	Качественная работа педагога в летних лагерях на базе школы	0-3
Обеспечение вовлеченности учащихся в мероприятия воспитательной направленности	Подготовка класса к участию в проекте «Рескилл»	0-3
	Подготовка творческих номеров от класса к различным мероприятиям	0-2
Эффективная профилактика правонарушений, работа с детьми из неблагополучных семей	Систематическая работа с детьми из социально неблагополучных семей	0-2
	Снижение количества правонарушений за отчетный период	0-2

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

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
<b>Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ</b>		
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	0-3
Эффективность управления	Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий в процессе управления ОУ	0-2
	Мотивирование педагогов к участию в конкурсах, сопровождение педагогов на этапе подготовки к участию в конкурсах	0-2
	Организация и управление инновационной деятельностью в ОУ	0-3
	Реализация проекта «Рескилл»	0-3
	Активное участие школы в мероприятиях различного уровня	0-3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
<b>Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания</b>		
Обеспечение качества и общедоступности общего образования в общеобразовательном учреждении	Выполнение задания по комплектованию в соответствии с нормативами	2
	Организация обучения детей с особенностями развития в соответствии с их потребностями: - индивидуальные маршруты; - дистанционное обучение; - домашнее обучение	0-2
	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	Высокое качество реализации плана-графика введения ФГОС	0-3

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
учреждения, обучающихся в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами		
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
<b>Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности</b>		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках <b>по заказу школы</b>	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
		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
<b>Раздел IV. Качество образования</b>		
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

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
	Качественная реализация программ поддержки детей «группы риска»	0-2
	Высокий уровень реализации системы оценки качества образования	0-3
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2
<b>Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации</b>		
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	0-2
	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 5

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

Раздел	Критерии	Индикатор критерия (Оцениваемые показатели)	Значение критерия
<b>Раздел I. Обеспечение деятельности образовательного учреждения</b>	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	0-2
		Организация и проведение мероприятий, привлекающих инвестиции в школу среди общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация профессиональных идей.	0-2
<b>Раздел II. Исполнительская дисциплина</b>	Своевременность представления отчетов, планов работы	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представлений, отчетов и статистической отчетности	0-2
		Качественная работа с подрядными организациями, обслуживающими школу	0-2
	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Расходование бюджетных средств в соответствии с Планом закупок	0-2
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по оплате коммунальных услуг	0-2
Выполнение показателей программы энергосбережения	Своевременное предоставление отчетности по выполнению показателей программы энергосбережения	0-3	
<b>Раздел III. Финансово-хозяйственная деятельность</b>	Исполнение бюджетного финансирования	Обеспечение закупок товаров и услуг для выполнения государственного задания и субсидий на иные цели: <b>на 31 декабря</b> не менее 100% от 98% до 100% от 80% до 98% <b>на 30 июня</b>	3
			2
			1
			3
			2

		50% и более от 45% до 50% от 40% до 45%	1
	Соответствие деятельности учреждения действующему законодательству	Отсутствие нарушений , гражданского законодательства, отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и незаконного расходования бюджетных средств (по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения).	0-3
	Эффективность работы сотрудника контрактной службы	-Своевременное составление Плана закупок на очередной год (до 01.декабря текущего года) -Качественное и своевременное проведение договорной кампании Осуществление закупок в -соответствии с Планом закупок - Отсутствие замечаний по итогам проверок соблюдения законодательства в сфере закупок	0-2  0-2  0-2  0-2

## Приложение 6

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

Раздел	Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значения критерия в баллах
<b>Раздел 1. Влияние деятельности профессиональной заместителя директора по безопасности на функционирование и развитие ОО</b>	Соответствие деятельности образовательной организации действующему законодательству в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции	2
	Обеспечение комплексной безопасности	Разработка локальных актов по антитеррористической защищенности, своевременность и качество	1

		разрабатываемой планирующей и отчетной документации по ГО и ЧС	
		Организация пропускного режима	0-3
		Организация и проведение работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательной организации	0-3
	Обеспечение комфортных санитарно – гигиенических и бытовых условий	Отсутствие замечаний комиссии по приемке школы и кабинетов к новому учебному году	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
<b>Раздел 2. Вклад в реализацию муниципального задания</b>	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
<b>Раздел 3. Личные достижения в профессиональной деятельности</b>	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
<b>Раздел 4. Качество образования</b>	Эффективность управления	Работа по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области	0-2
<b>Раздел 5. Работа по программе воспитания и социализации</b>	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование здорового образа жизни	менее 20% от 20% до 80% более 80%	0 1 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

## 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 деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных	0-5 баллов

3.	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств	средств, установленных в ходе проверок 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

№ 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; 2.2. Соответствие информации в представленных отчетах результатам внутреннего финансового контроля.	0-6 баллов

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

**Критерии и показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой и библиотекаря**

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
<b>Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ</b>		
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
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

<b>Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания</b>		
Обеспечение качества и общедоступности общего образования в общеобразовательном учреждении	Укомплектованность фонда учебной литературы с целью организации и обеспечения учебного процесса	2 - 4
Полнота реализации основной общеобразовательной программы	Отсутствие б/листов в отчетном периоде	1
<b>Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности</b>		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работника	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках <b>по заказу школы</b>	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
<b>Раздел IV. Качество образования</b>		
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	0-2

Уровень исполнительской дисциплины	программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	
	Своевременность и качество представления отчетности	0-2
<b>Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации</b>		
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
<b>Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ</b>		
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-	2

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
	развивающую программу, программу внеурочной деятельности.	
	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
<b>Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания</b>		
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	Отсутствие б/листов в отчетном	1

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
основной общеобразовательной программы	периоде	
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
<b>Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности</b>		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках <b>по заказу школы</b>	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



Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл	
		Региональный – 3	
		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	

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
<b>Раздел IV. Качество образования</b>		
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 <b>очных</b> олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях различного уровня	
		Участник
	Призер (дипломант)	Школьный -2
		Муниципальный -3
		Региональный -4
		Федеральный -5
	Победитель (лауреат)	Международный - 6
		Школьный -3
		Муниципальный -4
		Региональный -5
	Результативность участия обучающихся в заочных/дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях	Федеральный -6
		Международный - 7
	Победитель/призер, любой уровень мероприятия - 2	
	Участник, любой уровень мероприятия - 1	
<b>Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации</b>		
Эффективная профилактика	Отсутствие обучающихся, состоящих	3

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
правонарушений, работа с детьми из неблагополучных семей	на учете в ОДН	
	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

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
<b>Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ</b>		
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

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
<b>Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания</b>		
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
<b>Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности</b>		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках <b>по заказу школы</b>	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

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество представления отчетности	0-2
<b>Раздел IV. Качество образования</b>		
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 <b>очных</b> олимпиадах, 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		
	Результативность участия обучающихся в заочных/дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях	Победитель/призер, любой уровень мероприятия - 2
		Участник, любой уровень мероприятия - 1
<b>Раздел V. Работа по программе воспитания и социализации</b>		

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
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
<b>Раздел I. Влияние профессиональной деятельности на функционирование и развитие ОУ</b>		
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
Участие работника в	Проявление инициативы, ведущей к	0-5



Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
разработке и реализации проектов по продвижению учреждения на рынке образовательных услуг	улучшению имиджа ОУ	
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	Отсутствие нарушений по результатам внешних проверок	2
<b>Раздел II. Вклад работника в реализацию муниципального задания</b>		
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
<b>Раздел III. Личные достижения работника в профессиональной деятельности</b>		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда	Обучение на очных курсах повышения квалификации или переподготовки, участие в стажировках <b>по заказу школы</b>	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, научно-исследовательская деятельность)	Дополнительные проекты реализуются на различных уровнях (школьный, муниципальный, областной, федеральный)	0-5

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>	
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	
	Представление результатов	Очный тур, статус «Докладчик»	Муниципальный -2

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор критерия (оцениваемые показатели)</b>	<b>Значение критерия, балл</b>
исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога-психолога на мероприятиях различного уровня		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
<b>Раздел IV. Качество образования</b>		
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
Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по	Данные мониторинга отсутствуют	0
	Дети охвачены логопедической помощью, но результативность низкая (менее 50 % детей)	1
	Дети охвачены логопедической	2-3

Критерий	Индикатор критерия (оцениваемые показатели)	Значение критерия, балл
результатам ПМПк	помощью, результативность высокая (выше 50%)	
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
<b>Раздел I. Обеспечение функционирования учреждения</b>	Участие в подготовке школьных помещений (территории) к проведению мероприятий	Качественная уборка, активная помощь в подготовке к мероприятиям	0-2
	Участие в ремонтных работах	Активное участие в ремонтных работах	0-3
	Участие в уборке школьных помещений (территории) после проведения ремонтных работ	Качественная уборка, активное участие в уборке	0-2
	Подготовка школы к новому учебному периоду	Активное участие в подготовке школы к открытию	0-3
<b>Раздел II. Вклад сотрудника в выполнение муниципального задания</b>	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 уборки школьных помещений (территории)	не ниже 95% -	0-2
	Удовлетворенность педагогов качеством уборки школьных помещений	не ниже 95% -	0-2

	(территории)		
	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
<b>Раздел III. Выполнение санитарно-эпидемиологического режима</b>	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