

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудового коллектива МАОУ СОШ № 9

_____/Л.А. Никитина /

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 683-од от 10.11.2023 г.
директора МАОУ СОШ № 9

_____/Т.В. Певзнер/

Положение

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

(новая редакция)

1. Общие положения.

Настоящее Положение определяет порядок, критерии и показатели установления стимулирующих выплат работникам школы.

1.1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на учебный год, определенный период (месяц, учебная четверть, полугодие, учебный год) или одновременно.

Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности для педагогов, прочего педагогического персонала и административно-управленческого персонала производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по результатам каждой учебной четверти. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы - премия, устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение 1). В целях поощрения работников могут быть также установлены следующие виды единовременных выплат стимулирующего характера:

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

1.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор школы, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере, так и по количеству набранных баллов. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный период или одновременно. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

1.4. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Управлением образования Администрации города Усть-Илимска.

1.5. Единовременное премирование работников по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в короткие сроки и с высоким результатом;
- выполнение дополнительных работ;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, задействованность в различных мероприятиях;
- за достижение высоких результатов деятельности.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

1.6. Предусматриваются выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда в связи с юбилейными датами работников (50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-летие) фиксированной суммой в размере 5000 руб.

1.7. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются на учебный год на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. К выплатам постоянного характера относятся выплаты за:

- руководство комплексными программами;
- организацию детско-взрослого проектирования;
- организацию работы школьного сайта;

- осуществление функций электронного оператора в рамках реализации проектов модернизации образования в части направления «Электронный мониторинг»;
- выполнение функций диспетчера по расписанию;
- выполнение иных обязанностей, не входящих в основные.

1.8. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей или исполнение должностных обязанностей не в полной мере;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- самовольное изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причины.

1.9. При наложении на работника дисциплинарного взыскания по результатам учебной четверти/месяца стимулирующие выплаты не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном варианте на основании приказа руководителя образовательного учреждения (с учетом мнения Совета трудового коллектива МАОУ СОШ № 9).

2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

2.1. Фонд выплат стимулирующего характера формируется в размере не менее 15% фонда оплаты труда учреждения, который распределяется приказом руководителя образовательного учреждения по следующим фондам:

- фонд единовременных и постоянных выплат (распределяется приказом руководителя);
- фонд стимулирующих выплат педагогам (распределяется по балльной системе в соответствии с показателями мониторинга);
- фонд стимулирующих выплат административного персонала (распределяется приказом руководителя);
- фонд стимулирующих выплат прочего педагогического персонала (распределяется по балльной системе в соответствии с показателями мониторинга);
- фонд стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала (распределяется по балльной системе в соответствии с показателями мониторинга);
- фонд стимулирующих выплат обслуживающего персонала (распределяется по балльной системе в соответствии с показателями мониторинга).

2.2. Стимулирующие выплаты на основе мониторинга профессиональной деятельности для педагогического персонала, прочего педагогического персонала устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат фонда 1 раз по итогам прошедшей четверти, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений, согласно утвержденным показателям поэтапно:

1-й этап – самоанализ результатов педагогической деятельности работников с выставлением баллов в листы оценивания;

2-й этап - руководители МО, предметных кафедр, заместители директора (по курирующим вопросам) до 20 числа последнего месяца в четверти оценивают результативность педагогов и прочего педагогического персонала, выставляя баллы с учетом проведенного самоанализа педагогов;

В целях соблюдения объективности в выставлении баллов, применения единых подходов в трактовке показателей и количестве баллов за тот или иной результат руководители кафедр и МО педагогов школы согласовывают выставленные педагогам баллы на совместном заседании в присутствии заместителей директора и директора школы.

3-й этап - комиссия в составе директора школы, заместителей директора, уполномоченного представителя собрания трудового коллектива, председателя профсоюзного комитета школы, и других работников школы, включенных в состав комиссии приказом директора, рассматривает установленные стимулирующие выплаты, вносит коррективы - не позднее **23** числа последнего месяца в четверти. Решение комиссии принимается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, заносится в протокол и утверждается приказом директора.

2.3. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу устанавливаются директором школы на основе анализа результативности профессиональной деятельности.

2.4. Выплаты стимулирующего характера педагогическому, административному и прочему педагогическому персоналу производятся равными долями ежемесячно в течение текущей четверти.

2.5. Стимулирующие выплаты на основе мониторинга профессиональной деятельности для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются ежемесячно комиссией по распределению выплат стимулирующего фонда.

2.6. Выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу производятся ежемесячно.

3. *Расчет стимулирующих выплат для педагогического, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.*

3.1. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

1) производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

2) суммируются баллы, полученные каждой категорией работников (педагогический, прочий педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал);

3) стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала запланированная на следующий четвертной период делится на общую сумму баллов педагогического персонала. В результате определяется денежная стоимость (в рублях) одного балла. Набранное количество баллов по каждому педагогу умножается на стоимость одного балла. Полученная сумма по каждому педагогу и есть размер премии за отчетный период. Выплата производится равными долями ежемесячно в течение четверти. Таким же образом определяется размер стимулирующих выплат и по прочему педагогическому персоналу и по административно-управленческому персоналу;

4) стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала запланированная на месяц делится на общую сумму баллов учебно-вспомогательного персонала. В результате определяется денежная стоимость (в рублях) одного балла. Набранное количество баллов по каждому работнику умножается на стоимость одного балла. Полученная сумма по каждому работнику и есть размер премии за отчетный период. Таким же образом определяется размер стимулирующих выплат и по обслуживающему персоналу.

3.2. Все случаи изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности рассматриваются директором в индивидуальном порядке.

3.3. В случае замены отсутствующего работника обслуживающего персонала расчет стимулирующих выплат работнику, замещающему отсутствующего более 3-х дней, производится также и по критериям должности, по которой производилась замена, пропорционально отработанному времени.

4. *Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работника школы.*

4.1. В случае несогласия работника школы с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной группой, он вправе подать апелляцию в Совет трудового коллектива.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета трудового коллектива с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по распределению стимулирующих выплат фонда и процедуре оценки профессиональной деятельности работника.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Совета трудового коллектива в срок, не позднее 10 рабочих дней со дня подачи, созывает для её рассмотрения Совет трудового коллектива, на который в обязательном порядке приглашаются члены комиссии по распределению стимулирующих выплат фонда и работник школы, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии работника школы, подавшего апелляцию, члены Совета трудового коллектива проводят проверку правильности оценки, данной комиссией по распределению стимулирующих выплат фонда, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) рекомендуют скорректировать оценку.

4.6. Оценка, данная на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета трудового коллектива.

Перечень показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Макс. балл	Кто оценивает	
1. Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций.					
1.1.	Результативность. Динамика качества обученности по предметам	Русский и литература; алгебра и геометрия - положительная динамика - результаты стабильно ровные..... (баллы начисляются единойжды)	2-4 1	Зам. директора по УВР	
		Физика; химия; ин. язык; информатика; география, биология и природоведение; история, право и обществознание - положительная динамика - результаты стабильно ровные..... (баллы начисляются единойжды)	1,5-3 1		Зам. директора по УВР
		Музыка, ИЗО, ОБЖ, технология, физкультура - положительная динамика - результаты стабильно ровные..... (баллы начисляются единойжды)	1,0-2 0,5		
1.2.	Итог. соч-е, 11 кл. Собеседование, 9 кл.	при 100% успеваемость при 100% успеваемость	5 3		
1.3.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников (ЕГЭ) 11 классов.¹	- успеваемость 100% (обяз. пр. / предметы по выбору) ¹ от количества детей..... Качество знаний (по ср. баллу): - 100%/до 50%/ менее 50%/ менее 25% - результат выше среднего по городу или - 1 результат в городском рейтинге - 2 результат в городском рейтинге (по качеству баллы начисляются единойжды)	4/2-0,5 5/3//2//1 12/9//6//3 10/8//5//2	Зам. директора по УВР	
		- 70 и выше баллов (матем., физика) - 75 и выше баллов (химия, ИКТ, биология) - 80 и выше (анг. яз., литература, обществознание, история, география) -от 90 и выше (русский язык)	3 x n 3 x n 3 x n 3 x n		
1.4.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов.¹	- успеваемость 100% (обяз. пр. / предметы по выбору) ¹ от количества детей..... Качество знаний (по ср. баллу): - 100%/до 50%/ менее 50%/ менее 25% - результат выше среднего по городу или - 1 результат в городском рейтинге - 2 результат в городском рейтинге (по качеству баллы начисляются единойжды)	6/3-0,5 5/3//2//1 12/9//6//3 10/8//5//2	Зам. директора по УВР	
		мах /наивысший по городу балл по предмету	3/2 x n		
1.5.	Результаты аттестации выпускников 4-х классов ² (внешн. экспертиза) Баллы - за каждый предмет отдельно	Результаты аттестации учащихся 4-х классов: - успеваемость -100%	2	Зам. директора по УВР	
		Качество знаний: - результат выше среднего по городу - 1,2 результат в городском рейтинге (по качеству баллы начисляются единойжды)	2 до 4/3		

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Макс. балл	Кто оценивает
1.6.	Результаты независимой внешней оценки учащихся (по результатам ВПР, мониторингов)	Результаты аттестации учащихся: - успеваемость -100% -качество знаний: - результат выше среднего по городу - 1,2 результат в городском рейтинге (по качеству баллы начисляются единожды)	2 до 2 5/4	Зам. директора по УВР
1.7.	Реализация индивидуального подхода к обучающимся	-качество по проектированию и реализации раб. программ для уч-ся инклюзии (р- предмет, f- параллель).. -занятия с неуспевающими сверх нагрузки (с фиксацией в тетради пофамильно, не менее 40 мин. (max 5 баллов) ...	0,5 x p x f 0,5 x m	Зам. директора
2. Результативность внеурочной деятельности. (Формирование ключевых компетенций и социально значимого опыта)				
2.1	Вовлечение учащихся во внеурочную <u>развивающую</u> деятельность	- олимпиады, конкурсы - творческие смотры, выставки, фестивали - соревнования, спорт. игры, ГТО выше 100 - 5 баллов до 100 – 4 балла до 75 – 3 балла до 50 – 2 балла до 25 – 1 балл до 10 чел – 0,5 балла	до 5	Руководитель кафедры
2.2.	Организация исследовательской деятельности учащихся	Баллы начисляются за каждую работу -сертификат участника (город) - <u>дипломанты</u> городского уровня регионального уровня (работа оценивается единожды по наибольшему баллу)	2 5 6 7 5 6 7	Руководитель кафедры
2.3.	Результат достижения учащихся на очных состязаниях различного уровня (баллы за каждого победителя и призера)	Подготовка победителей и призёров очных предметных олимпиад мун. уровня (3,2,1 места) За подготовку к обл. олимпиаде (при попадании в «пятерку»/ при попадании в «десятку») по результатам обл. олимпиады) Подготовка победителей и призёров очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований и т.п. 1 место/ 2место//3 место///дипломант	5 6 7 до 10/5 4/3//2///1	Руководитель кафедры
2.4.	Предъявление детских работ (статей, индивидуальных выставок)	Индивидуальная творческая выставка детских работ ... Литературное творчество на сайте школы/в сборнике, газете, журнале (город, область, Россия) Предъявление детского творчества на городском/областном, российском/ уровне (призовое место, лауреат, дипломант, сертификат)	до 4 0,5-1/до 2 до 2	Руководитель кафедры
2.5.	За высокие результаты в Севериаде (по итогам года) ¹	-1 место..... - 2 место..... -3 место..... Золотой значок ГТО..... Серебряный значок ГТО Бронзовый значок ГТО	7 6 5 1 0,5 0,25	
2.6.	Работа с родителями	Выступление учителей-предметников на родительских собраниях Участие в проф. советах, собеседованиях (9 кл.)	0,5 x m 0,5 -2	Зам. директора по УВР

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Макс. балл	Кто оценивает
2.7.	РДДМ и др. федер. конкурсы (рекомендованные учредителем)	Наставничество в конкурсе «Большая перемена» Вовлечение в конкурсы РДДМ Наставничество в регион. и федер. Конкурсах «Энергия лидерства»	0,5-10 0,5 – 5 до 5 до 2	Зам. директора
2.8.	Образовательные программы «Персей», «Сириус» и др.	Вовлечение Сопровождение	0,2 x n 0,5- 2 x n	Зам. директора
3. Профессиональные достижения учителя.				
Результативность методической и инновационной деятельности учителя				
3.1	Презентация собственной педагогической деятельности, результативность.	Призовое место в профессиональных конкурсах (очная/дистанц. форма): -муниципального -областного, всероссийского, международного уровня	до 5/0,5 до 7/1	Зам. директора
3.2	Инновационное творчество учителя.	Разработка -новых учебных программ -учебных и научно-методических пособий (прошедших экспертизу и допущенных на регион., муницип. уровнях) - апробация электронных учебников и т.п.	до 3 до 5 до 3	Зам. директора
3.3	Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта, в том числе в сети Интернет	Публикации материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: -муниципальных -региональных, всероссийских Проведение откр.уроков, мастер-классов, выступления на конференции, семинаре, педсовете и т.д. - школьного - муниципального/ регионального Проведение тематических занятий на своих уроках (по приказам Комитета образования)	до 1 до 2 до 1 до 2/до 3 0,5-1	Зам. директора
3.4.	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных комиссий, жюри: -школьного -муниципального/регионального Проверка работ (мониторинг) Анализ ВПР, мониторингов (n – класс)..... Работа в экспертной группе по аттестации пед. кадров ... Участие в проведении мониторинга качества образования (ассистирование, дежурство) Организация и проведение олимпиад, судейство соревнований (разработка олимп. заданий, проверка) Защита проектов (работа в комиссии) (за пределами рабочего времени) Устное собеседование (частично/за пределами рабочего времени): член комиссии организатор в аудитории	1 x m 2 x m 1 x m 1 x n 1 x m 0,25 x n 0,25-2 0,5 x m 1-2 0,5-1	Зам. директора
3.5.	Организация внеаудиторной деятельности	Подготовка и проведение предметных недель, дней открытых дверей, образов. событий Участие класса в проектах другого класса	до 7 до 1	Руководитель кафедры Восп. служба
3.6.	Наставничество	- <u>системная</u> наставническая работа	до 7	Зам. директора
4. Качество условий труда				
4.1.	Соблюдение инструкций по охране труда и техники безопасности.	Отсутствие несчастных случаев на уроках (физкультура, технология) Дифференциация по группам здоровья (по результатам посещения уроков)	до 2 до 2	Зам. директора

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Макс. балл	Кто оценивает
5. Результативность деятельности классного руководителя.				
5.1	Формирование ответственного отношения к учебной деятельности.	Позитивная динамика достижений классного коллектива (успеваемость, качество) относительно пред. периода - положительная динамика - результаты стабильно ровные..... - сохранение отличников в 9, 11 классах (классные руководители – в течение следующего года) - сохранение отличников в 4 классах (также) - сохранение отличников в 10 классах (также)	до 2 1 2 x n 0,5 x n 1 x n	Зам. директора Руководитель кафедры
5.2	Всеобуч	Посещение семей учащихся «группы риска» Работа с ПМПК Работа с детьми группы риска: - СОП, УДН (документация и сопровождение)	1 x m до 2 x m 2 x n	Зам. директора
5.3	Формирование социального опыта учащегося	Использование различных форм внеклассной работы в соответствии с приоритетными направлениями Степень активности класса в жизни школы..... Работа органов самоуправления в классе (на основе отчетов председателей классов 1 раз в четверть) Реализация соц. и творческих проектов.....	до 3 до 2 до 2 1-7	Зам. директора
5.4.	Доля детей, охваченных орг. горячим питанием.	- 85-100% - выше 50% - выше 35%	3 2 1	Зам. директора
6. Иные критерии				
6.1.	Сложность, напряженность, интенсивность труда.	Первые классы (в течение учебного года) Сопровождение на медосмотр, олимпиаду, НПК, соревнования в нерабочее время) правый/лев. берег Дополнительные объемы работы Своевременное заполнение электр. дневника в ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ (д/з ,текущие оценки, пропуски) Дополнительная работа с родителями Работа с военкоматом (характеристики)	7 0,5/1 x m до 2 до 3 до 3 до 2	Руководитель кафедры
6.2.	Работа по презентации школы	Освещение событий, достижений через школьный сайт, СМИ	0,25-1	Корнева Е.Н.
		Высокая результативность мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	до 10	Директор
6.3.	Оснащение кабинета	Организация работы по доп. оснащению кабинета	до 2	Зам. директора
6.4.	Курсовая подготовка	на основании документов (произв. необходимость)	0,5-1	Зам. директора
6.5.	Отсутствие больн-х за анализир. период		3	Специалист по кадрам

n – кол-во учащихся **m** – кол-во раз **p** – предмет **f** - параллель

Критерии оценки деятельности рук. предметных кафедр, МО

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1	Обеспечение формирования и общественно-профессионального контроля качества и динамики образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных): - посещение и анализ уроков, учебных занятий (в том числе внеурочной деятельности по формированию УУД, образовательных модулей)	0,25x m

2	Результативность качества условий реализации ООП (НОО, ООО, СОО, АООП) в части организации внеурочной деятельности кафедры и системы воспитательной работы школы: - организация проведения олимпиад, конкурсов, участие в сетевых мероприятиях с обучающимися (ведение статистической отчетности) - организация и проведение предметных недель (образовательных событий)	0,25x m до 5
3а	Результативность качества условий реализации ООП НОО, ООО и СОО, АООП (качество управления профессиональным ростом педагогов): - внедрение современных образовательных технологий - качество деятельности по обучению и развитию обучающихся на основе использования ИКТ и внедрения мобильного обучения, ЭФУ - реализация прочих инновационных направлений - проведение кафедральных обучающих семинаров (распространение ППО педагогов кафедры)	до 5
3 б	Результативность качества условий реализации ООП НОО, ООО и СОО, АООП: - составление отчетной документации по результатам учебной деятельности - качество реализации требований к рабочим программа педагогов - подготовка материалов на сайт школы	0,25x m 0,25x m до 1
3в	Ведение документации структурного подразделения: - планы работы структурного подразделения - анализы работы структурного подразделения, отчеты учителей-предметников - контроль самообразовательной деятельности педагогов (в том числе, планов самообразования) - ведение протоколов структурного подразделения	до 2 до 2 до 1 до 1
4	Расширение сферы деятельности (в том числе организационно-методическая работа)	до 3
Максимальное количество баллов		

Критерии оценки деятельности библиотекаря

№ п\п	Критерии	Макс. Балл
1.	Активность во внеурочной воспитательной деятельности	до 2
2.	Работа по обеспечению учебниками	до 10
3.	Участие в методической, инновационной деятельности Выступление с обзорами метод. литературы, новинок литературы (информирование через сайт) школы)	до 2
4.	Информационное обслуживание обучающихся	до 4
5.	Расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 7
6.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов		27

Критерии оценки деятельности педагога-психолога

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	Организация (разъяснительной, коррекционной и др.) работы по результатам проведенных диагностик	до 3
2.	Разработка ИОТ и сопровождение детей с ОВЗ	до 4
3.	Организация индивидуальных занятий с обучающимися	до 5
4.	Организация индивидуальной работы с родителями	до 3
5.	Проведение <u>дополнительных</u> мониторинговых исследований	до 3
6.	Выступление на родит. собраниях, кл. часах, лектории	до 5
7.	Составление аналитических материалов по заказу администрации, педагогов, расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 5
8.	Проведение тренингов, орг. деятельности игр	до 5
	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов		35

Критерии оценки деятельности социального педагога

№ п\п	Критерии	Макс. балл
	Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних обучающихся: - работа в рамках программы «Здоровье+» - социальное анкетирование - индивидуальная работа с детьми девиантного поведения и их родителями - результативность деятельности по обеспечению конституционного права на образование (всеобуч, рейды по посещаемости)	до 3 до 2 до 5 до 1
	Посещение семей обучающихся	до 5
	Продуктивное дежурство по школе (на начало урока, на переменах в школьной столовой)	до 4
	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда: - осуществление связей с внешкольными организациями и учреждениями (КДН, УО, Центр занятости, соцзащита и т.п.) - составление аналитических материалов по заказу администрации, педагогов	до 5 до 5
	Организация питания детей из социально незащищенных семей (по дотации)	до 3
	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов		35

Критерии оценки деятельности логопеда

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	Позитивные результаты коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 5
2.	Организация инд. работы с родителями	до 4
3.	Проведение дополнительных диагностических исследований	до 5
4.	За расширение сферы деятельности	до 3
5.	Составление аналитических материалов по заказу администрации	до 3
6.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		22

Критерии оценки деятельности педагога-организатора

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	Организация работы детских общественных организаций (организация ученического самоуправления)	до 5
2.	Высокий уровень организации различных мероприятий, в том числе в каникулярный период	до 5
3.	За расширение сферы деятельности (в т.ч. результативное участие: наличие призовых мест)	до 5
4.	Ведение документации по воспитательной работе	до 3
5.	Организация мониторинга	до 2
6.	Составление программных документов по воспитательной работе	до 5
7.	Вовлечение детей группы риска в развивающую внеурочную деятельность	до 5
8.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		32

Критерии оценки деятельности специалиста по кадрам

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	Качественное и своевременное ведение документации	до 5
2.	Высокая исполнительская дисциплина	до 5
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, отсутствие замечаний при проверках	до 3
4.	Работа с архивом	до 5

5.	Дополнительные объемы работ	до 3
6.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
	Максимальное количество баллов -	23

Критерии оценки деятельности зав. хозяйством

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За содержание помещений в соответствии с санитарными нормами, обеспечение безаварийного, бесперебойного режима работы инженерных сетей	до 5
2.	Рациональное использование и сохранность имущества	до 4
3.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководителя учреждения	до 3
4.	За экономию тепло-, водо- и энергоресурсов	до 5
5.	Подготовка и проведение текущего ремонта помещений школы	до 5
6.	За качественное и своевременное ведение документации	до 5
7.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
	Максимальное количество баллов -	29

Критерии оценки деятельности электроника, программиста

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 7
2.	За высокий уровень организации электронного мониторинга, использование ИКТ в управлении и образовательном процессе	до 5
3.	За бесперебойную работу средств ИКТ в образовательном процессе	до 5
4.	За внедрение новых технических средств и (или) технологических процессов в информационное образовательное пространство школы	до 5
5.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к своим обязанностям	до 5
6.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
	Максимальное количество баллов -	29

Критерии оценки деятельности экономиста

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 12
2.	Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств (в том числе сбережение энергоресурсов)	до 5
3.	Качественное оформление и представление отчетной документации	до 5
4.	Снижение неэффективных расходов	до 5
5.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
	Максимальное количество баллов -	29

Критерии оценки деятельности делопроизводителя

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	Качественное и своевременное ведение документации	до 4
2.	Высокая исполнительская дисциплина	до 4
3.	Качественная работа с электронной почтой	до 3
4.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 4
5.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
	Максимальное количество баллов -	17

Критерии оценки деятельности лаборантов

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За содержание закрепленного участка (объекта) в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений	до 3
2.	За качественное и своевременное выполнение заявок, поручений руководства	до 2
3.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 5
4.	За работу с программными комплексами «Хронограф», «Электронный дневник»	до 5
5.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		17

Критерии оценки деятельности уборщиков служебных помещений

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За качественную уборку закрепленных территорий в соответствии с санитарными нормами (при условии промежуточной уборки закрепленной территории между уроками)	до 5
2.	За качественное и своевременное выполнение поручений руководства	до 2
3.	За систематическую работу с хлорсодержащими препаратами	до 5
4.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 15
5.	За работу по экономии энергоресурсов, воды (контроль за состоянием сантехники, выключателями и пр.)	до 5
6.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		34

Критерии оценки деятельности вахтеров, сторожей

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За качественную уборку закрепленных территорий в соответствии с санитарными нормами	до 4
2.	За качественное и своевременное выполнение заявок, поручений руководства	до 2
3.	За обеспечение сохранности здания, материальных ресурсов, обеспечение порядка в вечернее время, сбережение водных, энергоресурсов и тепловых ресурсов	до 4
4.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда (помощь в уборке территории, поливе цветов, проведении текущего ремонта и др.)	до 5
5.	Осуществление пропускного режима (с фиксацией в тетради)	до 3
6.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		20

Критерии оценки деятельности гардеробщиков

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	Отсутствие устных замечаний, жалоб, докладных записок со стороны администрации, педагогов, родителей	до 3
2.	За качественное и своевременное выполнение поручений руководства	до 2
3.	За обеспечение сохранности одежды, обуви	до 3
4.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда (при нахождении напарника на б/л, помощь в уборке территории, поливе цветов, проведении текущего ремонта здания и др.)	до 10

5.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		20

Критерии оценки деятельности рабочих по комплексному обслуживанию зданий

№ п\п	Критерии	Макс. балл
1.	За качественное и своевременное выполнение заявок, поручений руководства	до 5
2.	Своевременное проведение текущего ремонта мебели, сантехники, дверных замков, утепление дверей, замена стекол	до 5
3.	За систематическую работу по предупреждению аварийных ситуаций	до 5
4.	За расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 15
5.	Отсутствие больничных за анализируемый период	2
Максимальное количество баллов -		32