Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Таборинская средняя общеобразовательная школа»
(МКОУ «Таборинская СОШ»)

ПРИНЯТО
решением педагогического совета
МКОУ «Таборинская СОШ»
протокол № 4 от 26.10.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МКОУ «Таборинская СОШ»
№ 384/1-од от «26» октября 2026 г.
И.о. директора /С.Ю. Бармина/

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Таборинская средняя общеобразовательная школа»

с.Таборы
2026 год

ГЛАВА I.

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Свердловской области от 15.07.2013 г. № 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области» Постановлением Правительства свердловской области от 22.10.2016г. № 708 ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области. В отношении, которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (в ред. От 20.03.2013г. № 330-ПП, в целях финансового обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования. Постановлением Главы Таборинского муниципального района от 31.01.2017г. № 30 « Об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Таборинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия осуществляются администрацией Таборинского муниципального района».

Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников МКОУ «Таборинская СОШ» в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

Настоящее Положение принимается решением общего трудового собрания работников школы, и утверждается руководителем.

Все выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда МКОУ «Таборинская СОШ» в иных случаях из экономии фонда оплаты труда учреждения.

Настоящее положение является локальным нормативным актом. Регламентирующим деятельность МКОУ «Таборинская СОШ» и определяет основания и порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются ОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки качества профессиональной деятельности работников, а также на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников, установленных в Учреждении, в соответствии с его уставными задачами и в пределах фонда оплаты труда.

Каждому педагогическому работнику устанавливается пять показателей эффективности деятельности, сумма которых принимается за 100%. Соответственно каждый показатель эффективности деятельности педагогических работников принимается за 20%. Показатели эффективности деятельности педагогических работников включают в себя несколько критериев. Соответственно каждый критерий в показателе имеет установочный процент, сумма которого не превышает 20%.

Размер стимулирующих выплат определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат. Размер стимулирующих выплат для педагогических работников определяется на основании подсчета суммы процентов набранных по показателям эффективности деятельности педагогических работников. Размер стимулирующих выплат для остальных работников МКОУ «Таборинская СОШ» определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников.

Расчет стоимости 1% производится следующим образом: сумма средств. Предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам. Делится на общее количество набранных педагогами процентов. Исходя из количества набранных каждым педагогом процентов производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость 1% умножается на количество избранных педагогом процентов. Для остальных работников МКОУ «Таборинская СОШ» расчет стоимости 1 балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам (за исключением педагогических работников), делится на общее количество набранных работниками баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость 1 балла умножается на количество набранных работником баллов.

3. Порядок выплат стимулирующего характера.

Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты производятся основным сотрудникам. По внешнему и внутреннему совместительству стимулирующие выплаты не производятся. Выплаты стимулирующего характера производятся один раз в месяц.

Сотрудник вправе выбрать показатели для стимулирующих выплат 1 раз в год.

4. Перечень оснований отмены стимулирующих выплат

4.1 Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

в) в случае систематического нарушения по заполнению и сдаче документации (журналы, рабочие программы, аналитические справки, отчеты и т.д.)

Отмена стимулирующих выплат распространяется на месяц.

5. Премирование сотрудников МКОУ «Таборинская СОШ»

В целях социальной защищённости работников МКОУ «Таборинская СОШ» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников:

1. При объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации в размере до одного фиксированного оклада;

2. При награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере до одного фиксированного оклада;

3. При награждении государственными наградами и наградами Свердловской в размере до одного фиксированного оклада;

4. В связи с празднованием Дня учителя в размере – 5000 рублей;

5. В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) в размере до одного фиксированного оклада;

6. При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере до одного фиксированного оклада;

7. При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере до одного фиксированного оклада;

8. За организацию и проведение занятий с будущими первоклассниками в рамках работы «Школы будущих первоклассников» в размере до одного фиксированного должностного оклада с учётом выплат за работу в сельской местности;

9. За организацию и проведение культурно – массовых мероприятий в рамках летней оздоровительной кампании руководителю ЛОЛ - до одного фиксированного оклада;

Для работников МКОУ «Таборинская СОШ» устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) в размере от фиксированного должностного оклада:

№ п/п	Стаж непрерывной работы	% от фиксированного должностного оклада
1	До 5 лет	2%
2	От 5 до 10 лет	5%
3	От 10 до 15 лет	10%
4	От 15 до 20 лет	15%
5	Свыше 20 лет	20%

Для административно-управленческого персонала МКОУ «Таборинская СОШ» устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) в сфере образования в размере от фиксированного оклада:

№ п/п	Стаж непрерывной работы	% от фиксированного должностного оклада
1	До 5 лет	5%
2	5- 10 лет	10%
3	10 лет и более	15%
4	Свыше 20 лет	20%

Для прочих работников МКОУ «Таборинская СОШ» устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) в размере от фиксированного должностного оклада:

№ п/п	Стаж непрерывной работы	% от фиксированного должностного оклада
1	До 3 лет	5%
2	3-5 лет	10%
3	5-10 лет	15%
4	Свыше 10 лет	20%

ГЛАВА II

Критерии и показатели оценки результативности деятельности работников образовательного учреждения.

Административно-управленческий персонал.

К административно – управленческому персоналу относятся работники следующих должностей: заместитель директора по учебно–методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, главный бухгалтер. Максимальное количество баллов по критериям – 40 баллов.

Должность: заместитель директора по **УМР.**

Показатели	Критерий	*Баллы*	
Инновационная и методическая деятельность	Выступления на уровне ОУ или МОУО.	4	
	Проведение семинаров, совещаний, конференций	4	
	Использование инновационных технологий	2	
	Качественное ведение документации	5	
Работа по повышению профессионального уровня педагогического коллектива	Организация курсовой подготовки	1	
	Сопровождение аттестационных процессов для педагогических работников, подготовка наградных материалов	2	
Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями	Работа по заполнению аттестатов учащихся и др.	2	
Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	5	
	Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	5	
Управленческая деятельность,	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок,	5	

работа с кадрами	своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы)		
	Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	5	
ИТОГО баллов:		**40**	

Должность: заместитель директора по ВР

Показатели	**Критерий**	***Баллы***
Обеспечение доступности качественного образования	Наличие представителей школы (по курируемой области), ставших победителями и призёрами в конкурсах, выставках и других мероприятиях районного, областного, всероссийского и международного уровней	3
	Наличие представителей школы (по курируемой области) - участников мероприятий районного, областного, всероссийского и международного уровней	1
	Участие в дистанционных конкурсах	2
	Реализация проектов на районном, областном уровне победа участие	 3 1
	Участие в организации сдачи норм ГТО	1
	Организация работы с детьми с ОВЗ	2
	Мероприятия, направленные на профилактическую работу по предупреждению асоциального поведения детей.	2
	Мероприятия, направленные на сохранение здоровья учащихся	2
	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	2
	Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	2
	Результативная работа органов общественного управления (Совет школы, родительские комитеты, детская общественная организация)	3
	Выступления на уровне ОУ или МОУО.	2
	Проведение семинаров, совещаний, конференций.	2
	Наличие позитивных отзывов в СМИ о деятельности по курируемым областям	1

	Использование инновационных технологий	2
Выполнение функционала	Качественное ведение документации	1
	Качественное проведение общешкольных мероприятий (при их наличии)	2
	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями	2
	Организация работы с родителями.	2
	ИТОГО баллов:	**40**

Педагогический персонал.

К педагогическому персоналу относятся работники следующих должностей: учитель (с совмещением обязанностей классного руководителя, воспитателя), педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель группы продленного дня, педагог-дефектолог, педагог-логопед.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников Муниципальных казенных образовательных учреждений Таборинского муниципального района.

1. Примерные показатели эффективности для педагогов:

1.1. Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов в форме ОГЭ в учебном году (русский язык, математика и другие предметы). Лонгируется на один учебный год.

Примерные критерии оценки:

1) процент сдавших (100%) – 10% сдавших (80%) – 8%; процент сдавших (60%) – 6 %.

2) наличие учащихся, набравших балл выше среднего по региону – 10%

1.2. Результаты прохождения государственной (итоговой) аттестации выпускниками 11 классов в форме ЕГЭ в учебном году (русский язык, математика базовый, математика профильный уровень и другие предметы). Лонгируется на один учебный год.

Примерные критерии оценки:

1) процент сдавших (100%) – 10% сдавших (80%) – 8%; процент сдавших (60%) – 6 %.

2) наличие учащихся, набравших балл выше среднего по региону – 10%

1.3. Результаты образовательных достижений обучающихся на учебный год (русский язык, математика, окружающий мир и др.

предметы) по итогам Всероссийских проверочных работ (ВПР), национальных исследований качества образования (НИКО). Лонгируется на один учебный год.

Примерные критерии оценки:

1) процент сдавших (100%) – 10% сдавших (80%) – 8%; процент сдавших (60%) – 6 %.

2) наличие учащихся, набравших балл выше среднего по региону – 10%

1.4. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации). Лонгируется на 1 четверть.

Примерные критерии оценки:

1) Результаты внутришкольных контрольно-тестовых мероприятий – 10%

2) процент сдавших (100%) – 10% сдавших (80%) – 8%; процент сдавших (60%) – 6 %.

1.5. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников:

Примерные критерии оценки:

1) повысили квалификацию за 3 года (лонгируется на 3 года) – 5%;

2) аттестация (лонгируется на 5 лет) – 5%;

3) методическая работа (выступления на педагогических советах, МО, интегрированные уроки), лонгируется на четверть) – 10%.

1.6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:

Примерные критерии оценки:

Для классных руководителей:

1) организация еженедельного консультирования родителей – 5%;

2) организация работы родительского комитета класса, организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых мероприятиях в общеобразовательных учреждениях Таборинского муниципального района – 5%;

3) проведение родительских собраний (лонгируется на четверть) – 5%;

4) отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – 5%.

Для учителей-предметников:

1) организация еженедельного консультирования родителей -10%;

2) участие в работе родительских собраний – 5%;

3) отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – 5%.

1.7. Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. Лонгируется на 1 год.

Примерные критерии оценки (копии наград приложить):

1) индивидуальное участие в федеральных, региональных олимпиадах, онлайн- 5%;

2) призовые места за участие в федеральных, региональных, муниципальных, массовых олимпиадах – 10%;

3) участие обучающихся в мероприятиях (соревнованиях, конкурсах) учреждения, района, округа, области, страны – 5%

1.8. Участие учащихся в фестивальных молодежных движениях Таборинского муниципального района в учебном году.

Примерные критерии оценки:

1) массовость – 5%;

2) результативность (копии наград приложить) – 5%;

3) участие в предметных неделях (1 раз в год) – 10%.

1.9. Распространение передового педагогического опыта.

(Лонгируется на год).

Примерные критерии оценки:

1) проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, предметных недель – 10%;
2) работа на муниципальном уровне, работа в составе предметных подкомиссий, аттестационных комиссий, экспертных комиссии по проверке ВПР, ГИА, по проверке работ Всероссийской олимпиады школьников -10%.

1.10. Организация мероприятий, повышающие авторитет и имидж учреждения.

Примерные критерии оценки:

1) предоставление информации для СМИ (заметки, статьи) – 7% (не реже одного раза в месяц);

2) выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (дежурство и пр.) – 6%.

3) взаимодействие с социальными партнерами (МКУК ДК, МКУК ЦБ, Музей, Радуга, ТИК, полиция, ТКДН, КЦСОН) – 7%;

1.11. Использование инновационных технологий.

Примерные критерии оценки:

1) Применение современных средств обучения – 10%;
2) ведение портфолио педагога, обучающего – 10%.

1.12. Осуществление наставничества педагогических работников в образовательных организациях Таборинского муниципального района (лонгируется на 1 четверть)

Примерные критерии оценки:

1) Оказание помощи по работе, организации деятельности по повышению качества преподавания, помощь в составлении рабочих программ, конспектов уроков молодым специалистам – 10%;

2) Своевременное предоставление аналитических отчетов в рамках наставничества – 10%.

1.13. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Примерные критерии оценки:

1) регулярная зарядка с учащимися – 5%
2) профилактические мероприятия (буклеты, беседы, видео, акции) – 5%
3) подвижные игры на переменах – 5%
4) мониторинг состояния физического развития детей – 5%

1.14. Уровень травматизма среди обучающихся.

Примерные критерии оценки:

Отсутствие травм во время образовательной деятельности:

а) отсутсутствие – 20%;

1.15. Спортивные достижения обучающихся на муниципальном региональном федеральной уровнях

Примерные критерии оценки:

1) участие; 5%
2) результативность 15%

1.16. Физическая подготовленность обучающихся по результатам сдачи ВФСК ГТО в учебном году:

Примерные критерии оценки:

1) привлечение обучающихся к сдаче комплекса норм ГТО (согласно нормативам) – 20%

1.17. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.

Примерные критерии оценки:

1) проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей – 5%;

2) организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социальных педагогов, педагогов психологов, педагогическое представительство обучающего – 5%;

3) организация и проведение индивидуальной работы с семьями обучающихся; -5%

4) стабильность или динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска» - 5%

1.18. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Примерные критерии оценки:

1) Освоение обучающимися образовательной программы – 5%

2) Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях и др.; - 5%

3) Разработка рабочих (адаптивных) программ; (лонгируется на год) - 5%

4) Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся – 5%

1.19. Организация коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности образовательного учреждения.

Примерные критерии оценки:

1) Вовлечение обучающихся с ОВЗ во внеурочную деятельность – 5%

2) Организация развивающих игротек для детей с ОВЗ – 5%

3) Наличие индивидуальных карт развития обучающихся с ОВЗ, индивидуальных планов работы с детьми из неблагополучных семей – 10%

1.20. Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с ОВЗ педагога-психолога.

Примерные критерии оценки:

1) Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся

1.1. Индивидуальная работа с родителями: буклеты. Стенды, папки-раскладушки, памятки, консультации, беседы, рекомендации – 5%

1.2. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей – 5%

1.3. Организация работы в период адаптации детей – 5%

1.4. Организация работы с детьми ОВЗ – 5%

2) Работа с детьми из социально неблагополучных семей.

1.1. Проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей – 4%

1.2. Организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социальных педагогов, педагогов психологов – 4%

1.3. Организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся – 4%

1.4. Создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся) – 4%

1.5. Позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска» - 4%

3) Организация коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности образовательного учреждения

1.1. Вовлечение обучающихся с ОВЗ во внеурочную деятельность – 7%

1.2. Организация развивающих игротек для детей с ОВЗ – 6%

1.3. Наличие индивидуальных карт развития обучающихся с ОВЗ, индивидуальных планов работы с детьми из неблагополучных семей – 7%

4) Организация мониторинга психофизического состояния.

1.1. Сотрудничество с педагогами, воспитанниками, посещение занятий, консультации педагогов, участие в составлении планов оказания помощи обучающимся по коррекции имеющихся недостатков – 10%

1.2. Подготовка пакета документов к работе Психолого-медико-педагогической комиссии – 10%.

5) Создание условий для сохранения здоровья учащихся.

5.1. Отсутствие травматизма – 10%

5.2. Отсутствие самовольных уходов с занятий – 10%

1.21. Результативность деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда,

Примерные критерии оценки:

1) Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.

1.1. Проведение консультаций для родителей – 5%

1.2. Продуктивное участие в мероприятиях школы – 5%

1.3. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода – 5%

1.4. Работа в школьной ППК – 5%.

2) Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.

2.1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным контентом – 6%

2.2. Разработка методических материалов и рекомендаций для педагогов-предметников – 7%

2.3. Совершенствование методической базы коррекционных занятий (разработка коррекционных программ, дидактических материалов) – 7%

3) Результативность организационно-методической деятельности педагога

3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) – 10%

3.2. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) 5%

3.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных само ОО, на уровне ОО (лонгируется на год) – 5%

4) Создание условий для сохранения здоровья учащихся.

4.1. Отсутствие травматизма – 10%

4.2. Отсутствие самовольных уходов с занятий – 10%

5). Психолого-медико-педагогическое сопровождение (ПМПС) образовательной деятельности.

5.1. Оказание обучающимся психологической, педагогической, медицинской и социальной помощи – 6%

5.2. Организация коррекционно-развивающих занятий – 7%

5.3. Отсутствие жалоб родителей на качество работы – 7%

1.22. Результативность деятельности педагога-библиотекаря:

Примерные критерии оценки:

1) **Формирование библиотечного фонда.**

1.1. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде (списание, обмен с другими школами, дозаказы) – 10%;

1.2. Пополнение фонда библиотеки. Формирование общешкольного заказа на учебники (лонгируется на год) – 10%

2) Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).

2.1. Оформление тематических выставок, стендов – 5%;

2.2. Рейды по проверке учебников. Ведение номенклатуры дел по учебникам – 5%;

2.3. Эстетика и новизна оформления кабинета в соответствии с условиями реализации основных образовательных программ -5%;

2.4. Подготовка методических подборок по изучаемым темам, разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями – 5%.

3) Использование инновационных форм в работе библиотекаря.

3.1. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в том числе мульти-презентация, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений – 7%;

3.2. Методическая помощь в подготовке (сообщений, презентаций, проектов) учащимся по предметам – 7%;

3.3. Создание базы данных школьной библиотеки. Освоение программы АИС «Книгозаказ» для школьных библиотек – 6%.

4) Участие детей в конкурсах, выставках, праздниках и мероприятиях различных уровней.

4.1. Участие детей в мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях, проводимых педагогом-библиотекарем – 20%.

5) Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

5.1. Предоставление информации для сайта образовательного учреждения – 10%;

5.2. Проведение работы, направленной на поддержку и развитие чтения в образовательном учреждении (подготовка и проведение, школьные туры, оформление заявок) – 10%.

Стимулирующие выплаты педагогов дополнительного образования

1. Наполняемость группы (максимальное количество учащихся в группе – 12 человек):
- до 30% обучающихся - 1 балл;
- от 30% до50% обучающихся - 2 балла;
- более 50% обучающихся - 4 балла.

2. Обеспечение высокой посещаемости детьми объединения:
- 60-70% - 1 балл;
- 70-85% - 2 балла;
- 85-100% - 4 балла.

3. Работа с документацией:

– Своевременное заполнение журнала посещаемости, проведение инструктажей, разработка рабочей программы, корректировка рабочей программы - 5 баллов.

4. Реализация дополнительных проектов (экскурсии, групповые или индивидуальные учебные проекты, социальные проекты, акции) - 1 балл.

Стимулирующие выплаты руководителя спортивного клуба

1. Освещение деятельности спортклуба на сайте школы и социальных сетях - 2 балла.
2. Эффективная организация работы спортивного клуба - 2 балла.
3. Вовлечение обучающихся в деятельность спортивного клуба - 2 балла.
4. Вовлечение родителей в деятельность спортивного клуба - 2 балла.

Критерии и показатели оценки результативности деятельности педагогов дополнительного образования

за период с «___»_____20___г. по «___»_____20___г.

Показатели	Критерии	Баллы	
Наполняемость группы (максимальное количество учащихся в группе – 12 человек)	до 30% обучающихся	1	
	от 30% до 50% обучающихся	2	
	более 50% обучающихся	4	
Обеспечение высокой посещаемости детьми объединения	60-70% обучающихся	1	
	70-85% обучающихся	2	
	85-100%	4	
Работа с документацией	Своевременное заполнение журнала посещаемости, проведение инструктажей, разработка рабочей программы, корректировка рабочей программы	5	
Реализация дополнительных проектов	экскурсии, групповые индивидуальные учебные проекты, социальные проекты, акции	1	
		Итого: 20	

Дата: «___»_____20___г.

Подпись работника: _____

Критерии и показатели оценки результативности деятельности
Должность: руководитель центра образования естественнонаучной и технологической направленностей «Точка роста»

Показатели	Критерий	*Баллы*
Обеспечение доступности качественного образования	Наличие представителей школы (по курируемой области), ставших победителями и призёрами в конкурсах, выставках и других мероприятиях районного, областного, всероссийского и международного уровней	3
	Наличие представителей школы (по курируемой области) - участников мероприятий районного, областного, всероссийского и международного уровней	1
	Участие в дистанционных конкурсах	2
	Реализация проектов на районном, областном уровне победа участие	 3 1
	Участие в организации сдачи норм ГТО	1
	Организация работы с детьми с ОВЗ	2
	Мероприятия, направленные на профилактическую работу по предупреждению асоциального поведения детей.	2
	Мероприятия, направленные на сохранение здоровья учащихся	2
	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	2
	Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	2
	Результативная работа органов общественного управления (Совет школы, родительские комитеты, детская общественная организация)	3
	Выступления на уровне ОУ или МОУО.	2
	Проведение семинаров, совещаний, конференций.	2
	Наличие позитивных отзывов в СМИ о деятельности по курируемым областям	1
	Использование инновационных технологий	2
Выполнение функционала	Качественное ведение документации	1
	Качественное проведение общешкольных мероприятий (при их наличии)	2
	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями	2
	Организация работы с родителями.	2
	ИТОГО баллов:	**40**

Критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера					
	Основание для назначения стимулирующих выплат	**Критерий оценивания**	**Оценка показателя**	**Количество баллов Экспертная оценка**	
1.	**Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов**	Участие в реализации программы развития школы	2		
		Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	2		
		Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	2		
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2		
		Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	2		
		Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	2		
		Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
		Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1		
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1		
		Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	1		
		Своевременное составление и предоставление отчётности: налоговой, статистической, бюджетной	2		
		Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		

		Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1		
		Итого баллов:	**20**		

Прочий персонал.

К прочему персоналу относятся работники следующих должностей: бухгалтер, экономист, заведующий хозяйством, заведующий складом, повар (шеф-повар), кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, уборщик территории.

Критерии оценки эффективности работы экономиста, бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1.	Участие в реализации программы развития школы	1		
2.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3.	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		

4.	Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	1		
5.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
6.	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
7.	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	6		
8.	Отсутствие или снижение объема дебиторской задолженности по родительской плате	2		
9.	Соблюдение графика внутреннего документооборота	2		
10.	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	2		
11.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	2		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	5		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	5		
3	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	5		
4	Сохранность материалов, инструментов	5		
5	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	5		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	5		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	5		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	4		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	2		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы заведующего хозяйством

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории	2		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
4	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
5	-наличие действующей АПС	1		
6	-наличие «тревожной кнопки»	1		
7	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		

	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
9	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
10	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
11	Наличие приборов учёта теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1		
12	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
13	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
14	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
15	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
16	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы уборщика территории

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	5		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённого участка	5		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе	4		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2		
5	Сохранность уборочного инвентаря, спецодежды	2		
6	Качественное и своевременное проведение уборок в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы помощника воспитателя

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	5		
2	Соблюдение санитарно – гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПин 2.4.1.3049-13, с целью создания условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб	5		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе	4		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2		
5	Сохранность уборочного инвентаря, спецодежды	2		
6	Качественное и своевременное проведение уборок в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы повара (шеф-повара), кухонного рабочего

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	5		
2	Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	5		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе	4		
4	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи	2		
5	Сохранность инвентаря, спецодежды, посуды	2		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы заведующего складом

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	5		
2	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	5		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе	4		
4	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов	2		
5	Сохранность продуктов питания	2		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	**20**		

Критерии оценки эффективности работы воспитателя

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	5		
2	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	5		
3	Ведение ежедневного плана работы	4		
4	Ведение дневников воспитанников (контроль)	2		
5	Проведение родительских собраний, встреч-бесед	2		
6	Соблюдение режимных моментов, Ф.И. воспитанника, нарушавшего режимные моменты	2		
	Итого баллов:	**20**		