



Департамент образования города Перми
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №57»
Мотовилихинского района г.Перми

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

Глумова Л.И. Глумова
от «07» августа 2014г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № СЗД-01-41-4

от «19» августа 2014г.

Директор МБОУ «ООШ №57»

Савенко Савенко З.Р.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета

МБОУ «ООШ №57»

Протокол № 6
от «07» августа 2014г.



**Положение о стимулирующих, компенсационных и иных
выплатах в муниципальном бюджетном образовательном
учреждении «Основная общеобразовательная школа №57»
города Перми**

Пермь, 2014 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решения Пермской городской думы от 22 сентября 2009 года №209 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту администрации города Перми», методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства образования Пермского края от 30 июня 2009 года №СЭД-26-01-172, методические рекомендации, утвержденные приказом начальника управления Департамента образования города Перми от 21 октября 2009 года «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования города Перми», Приказ начальника департамента образования от 29 июня 2011 года «Об утверждении методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда» №СЭД-08-01-01, Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденная распоряжением правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта. В соответствии с постановлением администрации города Перми от 25 декабря 2012 года №967 «О внесении изменений в постановление администрации города Перми от 20 октября 2009 года №705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации г. Перми», заработная плата включает:

- *базовую часть* – рассчитанную на основе человека-час, должностные оклады, компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику образовательного учреждения;

- *стимулирующую часть* – выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №57» города Перми, осуществляемое с целью усиления заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса. Задачи данного положения состоят в успешном и добросовестном выполнении работниками должностных обязанностей, в развитии творческой активности и инициативе при решении актуальных задач в модернизации образования, укреплении материально-технической базы школы, в создании условий соответствующих ФГОС для успешной реализации образовательной программы школы.

1.3. Для реализации поставленных целей и задач в образовательном учреждении вводятся следующие виды морального и материального стимулирования работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение почетной грамотой школы;
- представление к награждению благодарственными письмами и почетными грамотами департамента образования города Перми, глав администрации района и города;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- материальное стимулирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- материальное стимулирование за достижение высокой эффективности в работе;
- материальное стимулирование за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в образовательном учреждении.

1.4. При оценке труда работника школы учитываются следующие показатели качества:

- качественное исполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сохранение контингента учащихся;
- система работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся, организации горячего питания;
- выполнение особо важной работы для школы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в школе;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся по предмету;
- система профилактической работы по предупреждению правонарушений обучающихся;
- успешное выполнение показателей по единому муниципальному заданию;
- применение современных технологий обучения и воспитания;
- позитивное эффективное сотрудничество с родительской общественностью;
- организация социального партнерства для решения образовательных задач;
- создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- соблюдение норм здорового образа жизни;
- активная работа на создание положительного имиджа школы в социуме.

II. Порядок представления к награждению

2.1. Представление к награждению Почетными грамотами различного уровня, а также представление к награждению отраслевыми и государственными наградами производится от уровня к уровню.

2.2. Представление к награждению Почетными грамотами различного уровня, а также представление к награждению отраслевыми и государственными наградами производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом;
- обсуждение кандидатуры на совете трудового коллектива;
- принятие решения на заседании педагогического совета или общем собрании трудового коллектива.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения осуществляют руководители профессиональных сообществ (первичное представление), специалисты службы управления персоналом.

III. Виды материального стимулирования

3.1. В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- стимулирующие надбавки;
- компенсационные выплаты;
- премии;
- материальная помощь.

3.2. **Стимулирующие надбавки** устанавливаются за высокое качество и результативность труда, успешное выполнение наиболее сложных работ, особо важных и новых проектов, реализацию приоритетных направлений в деятельности учреждения, организацию и проведение мероприятий, направленных в деятельности учреждения, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

3.3. **Компенсационные выплаты** устанавливаются за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника. А также за квалификацию работника, полученную в ходе аттестации, обмен

педагогическим опытом, почетные звания, за особые и вредные условия труда.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально объему должностных обязанностей работника.

Полный перечень компенсационных выплат, установленных федеральным законодательством, смотреть в приложении №2 к Методическим рекомендациям по введению НСОТ.

3.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда отдельных работников и школы в целом.

3.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий: к отпуску, на оздоровление, в связи с юбилейными датами, с целью социальной защиты.

Материальная помощь выплачивается при наличии финансовых средств, в пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет внебюджетных средств, по личному заявлению работника. Директор школы издает приказ на выплату материальной помощи конкретному работнику с указанием ее размера.

IV. Порядок установления различных видов стимулирования

4.1. Установление и осуществление стимулирующих выплат работника школы производится из средств стимулирующего фонда оплаты труда по согласованию с Управляющим советом школы на основании представления экспертной комиссии и приказа директора школы.

4.2. Расчетной единицей для установления стимулирующих надбавок является балл, стоимость которого ежегодно рассчитывается в зависимости от общей величины стимулирующего фонда образовательного учреждения (не менее 30%).

4.3. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников образовательного учреждения (кроме руководителя) закрепляются в данном положении и утверждаются приказом по школе ежегодно.

4.4. Стимулирующие выплаты начисляются в конце предыдущего полугодия на следующее полугодие, выплачиваются ежегодно.

4.5. Порядок рассмотрения вопроса начисления стимулирующих выплат следующий: на основе системы внутреннего мониторинга в конце каждого полугодия работники проводят самоанализ своей деятельности по собственным портфолио, заполняют листы самооценки.

Комиссия создается приказом директора школы на один учебный год. Состав комиссии согласуется с управляющим советом школы. В состав экспертной комиссии входят: директор, главный бухгалтер, заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения, руководитель методического объединения, председатель управляющего совета, один педагог. Получив все необходимые данные, комиссия вправе увеличивать или уменьшать количество баллов, опираясь на данные внутреннего мониторинга качества образования.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании всех материалов составляет итоговый рейтинг всех работников в баллах и утверждает его на своем заседании. Итоговые результаты согласуются с Управляющим советом.

Директор школы индивидуально знакомит каждого работника с его личными показателями, зафиксированными комиссией в его оценочном листе.

С момента ознакомления с оценочным листом педагог вправе подать апелляцию на решение комиссии в течение 3-х дней. Работник подает обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой качества его профессиональной деятельности, высказывает предложение собственной оценки качества его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, комиссия принимает меры для исправления допущенных ошибок.

Работник знакомится с исправленными в оценочном листе баллами под личную подпись.

4.6. Стимулирующие выплаты вновь принятым педагогам устанавливаются в количестве 40 баллов на первое полугодие работы в ОУ.

4.7. Критерии и показатели деятельности работников определяются в специальных листах показателей оценки результативности работников школы (*приложение 1*), в которых установлены параметры качества деятельности.

Каждый параметр детализирован на несколько критериев, которым соответствуют показатели результативности с установленными границами баллов. Данные дифференцированные критерии понятны каждому работнику, накапливающие портфолио по данным разделам, они позволяют сотрудникам школы объективно оценивать результаты и качество своей деятельности. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику школы.

Перечень критериев, показателей, их содержание в течение одного учебного года или нескольких лет могут дорабатываться, обновляться, устанавливаться в соответствии с приоритетами образовательного учреждения. Данная работа по модернизации критериев проходит в

коллегиальной обстановке, в условиях работы проблемной группы из представителей всех сообществ образовательного учреждения (администрация, школьный методический совет, управляющий совет).

4.8. Материальное стимулирование осуществляется при соблюдении следующих условий: отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение бумажных и электронных журналов, наличие тематических и поурочных планов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.).

4.9. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты (или она может быть уменьшена) при несоблюдении вышеназванных условий на текущее полугодие. Также работникам, получившим дисциплинарное взыскание, не выплачивается премия.

4.10. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение.

Стимулирующая надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- Детский травматизм по вине работника;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогического персонала

№	Критерий оценки	Показатель деятельности	Кол-во баллов	Периодичность	Источник информации
Педагоги-предметники					
1	Результаты сдачи государственной итоговой аттестации	Выполнение муниципального задания по русскому языку и математике - 9 класс	3	В течение всего года	Зам. директора по УВР
		Выше среднего по Пермскому краю 9 класс (русский язык и математика)	10	В течение всего года	Зам. директора по УВР
		Выше среднего по Пермскому краю. 9 класс экзамены по выбору.	3	В течение всего года	Зам. директора по УВР
2	Результаты независимых мониторинговых обследований (независимые региональные и муниципальные срезовые административные, контрольные работы, тестирование и др.)	Входное тестирование и его результаты- качество знаний 45 и более 50%(начальная школа)	2	По мере проведения	Зам. директора по УВР
		Положительная динамика тестирования до 10 % (русский язык и математика)	3		
		Положительная динамика тестирования до 10 % (остальные предметы)	2		
		Увеличение среднего балла по классу или группе до 5 баллов	2		
		Увеличение среднего балла по классу или группе до 5-10 баллов	3		
		Результаты ЕРТ. 4 классы. Выше среднего по Пермскому краю	3		
3	Своевременная и качественная работа с электронными дневниками и журналами	100% качественная работа с электронными дневниками и журналами	2	Каждый месяц	Отчет с портала на 10 число следующего месяца за отчётным
4	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (очное и заочное участие)	Победитель:		По мере участия	В листе самоанализа указывать название конкурса и подтверждающие документы
		-школьного этапа	2		
		-районного этапа	5		
		-городского, краевого, всероссийского этапа	8 12		
5	Результативность участия в муниципальных предметных олимпиадах, проводимых учредителем	Наличие призеров предметных олимпиад:	1	В течение всего года	Зам. директора по УВР
		• участник городского тура	5		
		• призер (городской тур) • призёр (краевой)	10		
6	Организация и проведение конкурсов и мероприятий	Уровень школы	1	Разово	Зам. директора и в листе самоанализа указать название конкурса и мероприятия, дату проведения, уровень
		Районный уровень	3		
		Городской, краевой уровень	7		

7	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.)	1	По мере проведения	Руководитель ШМО
8	Индивидуальная работа с детьми	Организация дополнительных 40 минутных индивидуальных занятий с учащимися: 4 часа 1-9 классов	2	По мере проведения	Зам. директор по УВР (фиксация в журнале)
		Проведение и организация консультаций с учащимися (группа 2-6 человек) -2 консультации	1		
9	Исполнительская дисциплина	Своевременная сдача отчётности (учителя физической культуры, труда, музыки, ИЗО, ОБЖ)	1	Ежемесячно	Зам. директора по УВР
		Остальные учителя- предметники	2	Ежемесячно	
		Работа без больничного листа за полугодие	4	февраль октябрь	
10	Инновационная деятельность педагога- предметника	Ведение индивидуальных образовательных маршрутов (3 учащихся) 6 учащихся	2 4	Ежемесячно	Аналитические материалы
		Организация внутреннего мониторинга по предмету (за один класс)	3	Ежемесячно	Аналитические материалы
		Работа в группе по разработке внутреннего мониторинга	3	Ежемесячно	Аналитические материалы
11	Успеваемость (без учёта неходящих, не аттестованных по болезни и другим уважительным причинам)	Русский язык, математика: 100%	2	ноябрь январь апрель июнь	Зам. директора по УВР
		положительная динамика	1		
		Все предметы, кроме русского языка и математики, 100% и положительная динамика	1		
12	Качество обученности 2-9 классы	Русский язык, математика: стабильность	1	ноябрь январь апрель июнь	
		положительная динамика не более 8%	2		
		положительная динамика более 8%	3		
		История, биология, география, окружающий мир, иностранный язык, литература, обществознание, краеведение, экономика, информатика: стабильность и положительная динамика	1		
		Химия, физика: стабильность и положительная динамика не более 8%	1		
		положительная динамика более 8%	2		
		ФК, ИЗО, труд, музыка, ОБЖ: более 90%	1		

№	Критерий оценки	Показатель деятельности	Кол-во баллов	Периодичность	Источник информации
Классные руководители					
14	Успеваемость (без учёта неходящих, не аттестованных по	-Положительная динамика не более 4% и стабильность - Положительная динамика более 4%	1 2	ноябрь январь апрель июнь	Зам. директора по УВР

	болезни и другим уважительным причинам)				
15	Отсутствие пропусков занятий учащимися	Отсутствие или положительная динамика снижения количества пропусков уроков учащимися без уважительной причины (кроме учащихся, не приступивших к занятиям в течение отчётного периода): <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие пропусков, стабильность • снижение количества пропусков 0,1 -4,9% • снижение количества пропусков 5 - 10% • снижение количества пропусков более 10% 	1 1 2 3	ноябрь январь апрель июнь	Зам. директора по УВР
16	Организация питания учащихся	Организованное питание учащихся по заявкам классных руководителей: <ul style="list-style-type: none"> - 100-90% - 80%-90% 	2 1	1 раз в четверть	Ответственный за питание
17	Своевременная и качественная работа с электронными дневниками и журналами	Классного руководителя 1-9 классов: 100% 1-4 классов 100%- основная	1 2	Ежемесячно	Отчет с портала на 10 число следующего месяца за отчётным
18	Качество обученности	Стабильность или положительная динамика не более 4% 8-9 классы - Стабильность или положительная динамика более 4% 8-9 классы Положительная динамика более 10% Стабильность и положительная динамика не более 8% 2-7 классы - положительная динамика более 8%	1 2 3 1 2	ноябрь январь апрель июнь	Зам. директора по УВР
19	Общественно-значимая деятельность	Проведение мероприятий, направленных на благоустройство территории школы; повышение имиджа школы	5	по мере проведения	Зам. директора по УВР

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
Воспитатели					
1	Посещаемость	<u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> 21х20 = 420 Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	20 баллов – посещаемость более 100% 15 баллов – 90-99,9% 10 баллов – 80-89,9% 5 баллов – 75-80% 0 – менее 75%		Кол-во рабочих дней – Кол-во рабочих дней – Кол-во детодней: _____ в ____; в ____; в ____; норма детей в группе _____ <u>Пропорция:</u>

3	Заболееваемость	<p><u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: 21x27=567 <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$</p>	<p>20 баллов – 0 % заболееваемости 15 баллов – до 5% 12 баллов – 5 – 9,9% 9 баллов – 10-14,9% 7 баллов – 15-16,9% 5 баллов – 17-20% 0 баллов – выше 20%</p>	<p>Кол-во рабочих дней - Кол-во дней, проп. по болезни— _____ Кол-во детей по факту _____ Пропорция:</p>
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<p>15 баллов— отсутствие детского травматизма Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован</p>	
5	Выполнение санитарно – гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	<p>9 баллов 0 баллов – нарушения зафиксированы</p>	
6	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	<p>7 баллов – жалоб и конфл. не зафиксировано 0 – зафиксировано Лишение баллов по всем показателям за квартал – конфликт или жалоба вышли за пределы МАДОУ (район, город)</p>	
		Отсутствие долгов по родительской плате (кроме санаторных и логопедических групп)	<p>10 баллов – отсутствие долгов 6 баллов – долг не более 1.000 рублей 2 балла – долг от 1.000 до 3.000 рублей 0 – долг свыше 3.000 рублей</p>	
7	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	<p>6 баллов – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. 0 – данный критерий отсутствует</p>	
8	Разработка мет. материалов	Разработка дидактических игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)	6 баллов	
9	самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в метод. кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	<p>4 баллов – курсы повышения квалификации 3 балла – занятия коллег, ежедневный час самообразования</p>	

10	Участие детей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	3 балла - есть участие 0 - нет участия		
11	Штрафн. баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 5 баллов		
12	Дополн. баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.)	До 3 баллов		
	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики	3 балла – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний 2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний		По итогам года

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что постави баллы)
Младшие воспитатели					
1	Посещаемость	<u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 20 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> $20 \times 20 = 400$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{400} = 95\%$	20 баллов – 100% 15 баллов – 90-99,9% 10 баллов - 80-89,9% 5 баллов – 75-80% 0 баллов – менее 75%		Кол-во рабочих дней – Кол-во рабочих дней –.:- ____; - ____ ;:- ____. Кол-во детодней: _____ в . ____; . ____ . ____; норма детей в группе _____ Пропорция:
2	Заболеваемость	<u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 20 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $20 \times 27 = 540$ <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{39 \times 100\%}{540} = 7,2\%$	20 баллов – 0% заболеваемости; 15 баллов – до 5% 12 баллов - 5 — 9,9% 9 баллов – 10 — 14,9% 7 баллов – 15 — 16,9% 5 баллов – 17 — 20% 0 баллов – выше 20%		Кол-во рабочих дней – ____ Кол-во дней, проп. по болезни – ____ Кол-во детей по факту – _____ Пропорция:

3	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		5 баллов – отсутствие детского травматизма Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован		
4	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпид. режима в группе	до 18 баллов 0 баллов- нарушение зафиксировано		
5	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя и воспитателей)	до 12 баллов		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	5 баллов – жалоб и конфликтов не зафиксировано		
		Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и	до 10 баллов		
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	до 10 баллов		
7	Штрафн. баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	Снимается до 5 баллов		
8	Дополн.баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие б/л, подменял заболевших сотрудников)			

**Административно-управленческий персонал
Заместитель директора по УВР**

№	Критерий оценки	Показатель деятельности	Периодичность	Баллы
1	Выполнение плана внутришкольного контроля	Выполнение запланированных мероприятий по плану ВШК 90-100	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
2	Сохранение контингента учащихся Отсутствие отчислений без справок и трудоустройство	Количество учащихся соответствует форме ОШ-1	ноябрь январь	2 балла
		Увеличение контингента учащихся до 10 человек	апрель	3 балла
		Увеличение контингента учащихся более 10 человек	июнь	4 балла
3	Электронные дневники и журналы	Своевременная и качественная работа с электронными дневниками и журналами 98-100 %	ежемесячно	3 балла
4	Организация профильного обучения	Результативность работы по организации предпрофильного обучения.	сентябрь	3 балла
5	Организация дистанционного обучения	Отсутствие задолженности в обучении учащихся	ноябрь январь апрель июнь	2 балла
6	Высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации учащихся	Организация независимых мониторинговых обследований 60-70% учащихся школы	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
7	Доля учащихся, ставших победителями и призерами олимпиад, НПК, конкурсов	Наличие учащихся, которые вышли на муниципальный уровень	по мере проведения	3 балла

	различных уровней			
8	Высокий уровень организации аттестации, повышение квалификации работников	Повышение категориальности педагогов на 5% от общего количества за предыдущий учебный год	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
9	Организация итоговой аттестации	Выполнение муниципального задания по русскому языку и математике в 9 классе	в течение года	8 баллов
10	Своевременная и качественная сдача отчётности перед вышестоящими органами управления	Отсутствие замечаний	ежемесячно	2 балла
	Предоставление отчета в комиссию по стимулированию	Отчет по 14 критериям	ежемесячно	1 балл
11	Разработка образовательной программы и программы развития школы, создание публичного отчёта	Своевременность заполнения	по мере необходимости	3 балла
12	Участие в профессиональных конкурсах	Школьный уровень Городской, районный	по мере проведения	2 балла 4 балла
13	Публикации	Районный уровень Краевой уровень	по мере проведения	3 балла 4 балла
14	Размещение информации на сайте	Еженедельно 2 раза в месяц 1 раз в месяц	по мере проведения	3 балла 2 балла 1 балл
15	Работа с неуспевающими учащимися	Положительная динамика	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
16	Пропуски уроков учащимися	Положительная динамика до 3%	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
17	Качество знаний	Увеличение качества знаний по школе 1-4%	ноябрь январь апрель июнь	1 балл
		Увеличение качества знаний более 5%	апрель	2 балла
		Увеличение качества знаний более 10%	июнь	3 балла
18	Качественная организация профилактической работы и снижение правонарушений среди учащихся.	Выполнение муниципального задания	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
19	Качественная организация летнего оздоровительного отдыха и каникулярная занятость учащихся	Оздоровление 100-120 учащихся 120-200 учащихся	по мере проведения	3 балла 5 баллов
20	Выполнение плана внутришкольного контроля воспитательной работы	100% выполнение запланированных мероприятий	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
21	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	Положительная динамика, уменьшение в процентном соотношении пропусков уроков по болезни	ноябрь январь апрель июнь	3 балла

22	Привлечение родителей и учащихся к воспитательной работе	Проведение с родителями 2 мероприятий в квартал, заседания УС	ноябрь январь апрель июнь	3 балла
23	Организация детского самоуправления	Проведение заседаний, выпуск школьной газеты, проведение мониторинговых психологических тестирований	по мере проведения	1 балл (за каждое мероприятие)

Руководитель структурного подразделения

№	Критерий оценки	Показатель деятельности	Периодичность	Баллы
1	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	Анализ показателей диагностики: - На уровне прошлого года - Выше прошлого года	1 раз в полгода	0,5 1
		Показатель подготовленности выпускников к школе: - На уровне прошлого года - Выше прошлого года	1 раз в год	0,5 1
		Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	В течение года	1,5
2	Позитивные результаты деятельности по курируемым направлениям	Доля воспитанников от общего их числа в дошкольных группах, занявших призовые места на различных конкурсах, соревнованиях в сравнении с прошлым учебным годом на муниципальном, краевом и российском уровнях: - на том же уровне - выше	ежемесячно	0,5 1
		Наличие призовых мест участия воспитанников дошкольных групп в мероприятиях муниципального, краевого, российского уровней в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - выше	ежемесячно	0,5 1
3	Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым направлениям	Наличие нововведений переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством руководителя структурного подразделения в прошлом учебном году	1 раз в полгода	1
		Педагогами, курируемыми руководителем структурного подразделения, разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), воспитательно-образовательные программы для внутреннего пользования	1 раз в полгода	1
		Количество авторских публикаций, выступлений, подготовленных старшим воспитателем и педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим учебным годом: - на том же уровне - выше	1 раз в полгода	1 1,5
		Количество открытых занятий (мастер-классов), проведенных воспитателями- педагогами, в сравнении с предыдущим учебным годом:	1 раз в полгода	

		- на том же уровне - выше		1,5 1
		Руководителем структурного подразделения разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	1 раз в полгода	1
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций руководителя структурного подразделения о различных аспектах деятельности детского сада в периодической печати и Интернете	1 раз в полгода	1
4	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	Доля педагогов, освоивших и применяющих в работе с детьми современные образовательные и здоровьесберегающие технологии, в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - выше	1 раз в полгода	0,5 1
		Доля педагогов, занятых сопровождением творческой деятельности воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - выше	1 раз в полгода	0,5 1
		Доля педагогов, использующих ИКТ и другие инновационные технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями - на том же уровне - выше	1 раз в полгода	0,5 1
		Количество воспитателей, принявших участие в различных муниципальных, краевых, российских конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - выше	1 раз в полгода	0,5 1
5	Результаты реализации в учреждении программы мониторинга воспитательно-образовательного процесса, методического контроля.	Наличие у руководителя структурного подразделения системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников.	1 раз в полгода	0,5
		План мониторинга воспитательно-образовательного процесса выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	1 раз в полгода	0,5 1
		План методического контроля выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	1 раз в полгода	0,5 1
6	Уровень организации аттестации педагогических работников детского сада	Доля педагогов, формирующих свое портфолио, в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - выше	1 раз в полгода	0,5 1
		Количество педагогических работников в детском саду, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне	1 раз в полгода	0,5

		- повысилось		1
7	Качество реализации плана методической работы	Руководителем структурного подразделения внедряются новые формы методической поддержки профессионального уровня педагогов детского сада	1 раз в полгода	1
		Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: - на 100% - более чем на 100%	1 раз в полгода	0,5 1
8	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в детском саду	Доля родителей высоко оценивающих качество воспитания и образования в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - повысилась	1 раз в полгода	0,5 1
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу неразрешенных конфликтных ситуаций	ежемесячно	1
9	Общественная активность	Ведет активную общественную деятельность	1 раз в полгода	0,5
		Активно участвует в работе краевого методического объединения	1 раз в полгода	1

Заведующий хозяйством школы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Периодичность	Баллы
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	100% уровень исполнения требований Госпожнадзора	ежемесячно	3 балла
		100 уровень исполнения требований Роспотребнадзора		3 балла
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ		4 балла
2	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие задолженностей арендаторов	ежемесячно	2 балла
3	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования	ежемесячно	3 балла
		Организация работы обслуживающего персонала		3 балла
		Работа без больничного листа	февраль октябрь	5 баллов
		Своевременное выполнение приказов и распоряжений директора	ежемесячно	2 балла
4	Подготовка школы к новому учебному году	Благоустройство территории школы	июнь, июль, август, сентябрь	5 баллов
5	Работа с основными средствами учреждения	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	ежемесячно	3 балла
6	Реализация мероприятий по энергосбережению	Качество контроля за расходованием ресурсов, принятие мер по энергосбережению	ежемесячно	4 балла

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Периодичность	Баллы
1	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности ОУ	100%	ежемесячно	5 баллов
2	Наличие просроченной	0,00 рублей, либо динамика в	ежемесячно	5 баллов

	(прошлых лет) кредиторской задолженности	снижении (если 0 – то 5 баллов)		
3	Наличие просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности	0,00 рублей, либо динамика в снижении (если 0 – то 5 баллов)	ежемесячно	5 баллов
4	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	ежемесячно	5 баллов
5	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	ежемесячно	5 баллов
6	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	ежемесячно	3 балла
7	Внешняя оценка деятельности: Без замечаний 5 баллов 1-2 – 3 баллов 3-4 - 1 балл	Отсутствие нарушений	ежемесячно	5 баллов
8	Качественная, своевременная сдача ежемесячной, квартальной и годовой финансовой и налоговой отчетности	Отсутствие нарушений	ежемесячно	5 баллов
9	Изучение новых программ, инструкций, посещение курсов повышения квалификации, семинаров, необходимых для выполнения требований законодательства РФ в рамках финансовой деятельности	100%	ежемесячно	5 баллов
10	Работа без больничного листа	Работа в течение года без больничного листа	февраль октябрь	5 баллов

Заведующий библиотекой

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Периодичность	Баллы
1	Оформление тематических выставок	Название выставки, оформление, посещение	по мере проведения	2 балла
2	Участие в мероприятиях различного уровня	Школьный уровень	По мере проведения	1 балл
		Районный уровень		2 балла
		Городской уровень		3 балла
3	Выступление на педагогических советах, оперативных совещаниях,	Школьный уровень	По мере проведения	1 балл
		Районный уровень		2 балла
		Городской уровень		3 балла

	ШМО, конференциях			
4	Своевременная и качественная сдача отчётности перед вышестоящими органами	отсутствие замечаний	ежемесячно	3 балла
5	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	написание и реализация проекта, акции	По мере проведения	5 баллов
6	Взаимодействие с родителями, учащимися, педагогами	Отсутствие конфликтов	ежемесячно	2 балла
7	Обеспеченность учебно-методической литературой	Организация книгообмена между школами	по мере необходимости	3 балла
8	Работа без больничного листа	Работа в течение года без больничного листа	февраль октябрь	5 баллов

Учебно-вспомогательный персонал

Секретарь

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Периодичность	Баллы
1	Работа в ИСЭД	Отсутствие задолженности	ежемесячно	5 баллов
		Издание в месяц 15 документов		7 баллов
2	Своевременное получение от ответственного и распределение почты по исполнителям	Отсутствие замечаний	ежемесячно	3 балла
3	Качественное ведение документооборота	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2, заполнение трудовых книжек, информационное обеспечение административно-управленческого процесса	ежемесячно	5 баллов
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	март июнь сентябрь декабрь	5 баллов
5	Работа без больничного листа	Работа в течение года без больничного листа	январь июль	5 баллов

Младший обслуживающий персонал

Вахтер

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Своевременное реагирование на присутствие посторонних лиц в здании школы	3 балла
2	Ведение журнала учёта посетителей	3 балла
3	Оперативность устранения аварий, технических неполадок.	3 балла 3 балла
	Содержание в чистоте вверенного объекта (двери, окна и т.д.)	
4	Подготовка школы к новому учебному году. Благоустройство	5 баллов
5	Работа в течение года без больничного листа. 2 раза в год (февраль, октябрь)	3 балла
		20 баллов

Уборщица служебных помещений

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Выполнение работ производственной необходимости	3 балла

2	Качественная уборка помещений	3 балла
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	3 балла
4	Подготовка школы к новому учебному году	5 баллов
5	Работа в течение года без больничного листа. 2 раза в год (февраль, октябрь)	3 балла
		17 баллов