

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников  
МАОУ «СОШ № 108» г.Перми  
Протокол от 31.08.2022г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора  
МАОУ «СОШ № 108» г.Перми  
от 01.09.2022г. № 153-кд

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета

Е.Н.Чаднова Чаднова

Председатель профсоюзного комитета

Е.С.Паршакова Паршакова

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления

компенсационных и стимулирующих выплат работникам

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

"Средняя общеобразовательная школа № 108" г.Перми

г. Пермь

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №108» г.Перми (далее - Положение) вводится для определения порядка оплаты и унификации методов материального стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 108» г.Перми (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Перечнем документов федерального уровня, регламентирующих оплату труда учреждений отрасли:

➤ Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

➤ Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

➤ Трудовой кодекс Российской Федерации;

➤ Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

➤ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, от 24.12.2014 протокол № 11;

а также, в соответствии с перечнем документов местного уровня, регламентирующих оплату труда учреждений отрасли:

➤ Решение Пермской городской Думы от 22.09.2009 № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми»;

➤ Постановление администрации города Перми от 20.10.2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» (далее - Постановление 705);

➤ Постановление администрации г. Перми от 20.10.2009 № 698 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми»;

➤ Методические рекомендации о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденные приказом начальника департамента образования администрации города Перми от 21.10.2009 № 1100.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок осуществления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения, и определяет их виды, порядок и условия установления.

1.5. Установление компенсационных и стимулирующих выплат направлено на:

- Повышение качества основных результатов деятельности (выполнение муниципального задания);
- Развитие организации;
- Профессиональное развитие педагогических работников как условие развития образовательного учреждения;

1.6. Положение разработано в соответствии с принципами эффективного стимулирования:

- Равенство возможностей получения вознаграждения;
- Объективность оценки работника;
- Предсказуемость последствий оценки;
- Адекватность вознаграждения;
- Своевременность;
- Прозрачность;

1.7. Данное положение устанавливает процентное деление фонда оплаты труда (далее ФОТ) на базовую и стимулирующую часть, определяет процедуру рассмотрения распределения компенсационной и стимулирующей части, решения спорных вопросов, полномочия комиссии по распределению стимулирующей части.

1.8. Настоящее положение является локальным актом Учреждения и распространяется на всех работников Учреждения.

## **2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.1.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплата за классное руководство;
- за руководство школьным методическим объединением (далее ШМО);
- работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ);
- руководство проектной деятельностью.

2.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения.

### 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах компенсационной части ФОТ.

3.2. Компенсационные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

3.3. Компенсационные выплаты определяются в индивидуальном порядке и исчисляются:

3.3.1. Доплата за классное руководство:

За счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя
Размер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- размер доплаты устанавливается из расчетной стоимости до 90 руб. на 1 учащегося в классе, в пределах фонда оплаты труда;</li> <li>- зависит от количества учащихся в классе;</li> <li>- выплата определяется расчетным путем.</li> </ul>

\* За счет средств регионального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководства
Размер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- размер доплаты устанавливается в пределах субсидии на иные цели на выплату вознаграждения за осуществление исполняющим функции классного руководства;</li> <li>- зависит от количества учащихся в классе;</li> <li>- выплата определяется расчетным путем.</li> </ul>

\* За счет средств федерального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе функции классного руководства. При осуществлении руководства в двух и более классов размер доплаты составляет 10000 руб.
Размер	- размер доплаты составляет: 5 000 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе; 10 000 руб. за осуществление функции классного руководства в двух и более классах; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере.

### 3.3.2. Доплата за руководство ШМО:

Основание	Наличие приказа о назначении руководителей ШМО
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности
Размер	- размер доплаты составляет: за осуществление функции руководителя ШМО 200 руб. за 1 учителя в методическом объединении, но не более 4000,00 руб; - зависит от количества педагогов в объединении и места предмета в государственной итоговой аттестации; - выплата определяется расчетным путем.

### 3.3.3. - работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ):

Основание	Наличие приказа об организации обучения по адаптированной основной общеобразовательной программе обучающихся с задержкой психического развития
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности

Размер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- размер доплаты составляет:</li> <li>рассчитываются исходя из стоимости 1 ученико/часа за фактически отработанное время на основании табеля учета занятий с детьми с ОВЗ:</li> <li>- зависит от количества часов;</li> <li>- выплата определяется расчетным путем.</li> </ul>
--------	---

#### 3.3.4. - руководство проектной деятельности.

Основание	Наличие приказа о руководстве проектной деятельностью
Условия	Выплата назначается работникам, осуществляющим руководство проектной деятельностью
Размер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- размер доплаты составляет до 10 000,00 руб.</li> <li>- выплата указывается в абсолютном размере.</li> </ul>

Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы - дифференцированная сумма до 30 000 руб. в зависимости от объема работы.

#### 3.4. Основание для отмены или изменения суммы доплат:

##### 3.4.1. Изменение суммы доплаты за классное руководство:

- за счет средств муниципального задания:

с учётом вновь прибывших и выбывших учащихся производится 2 раза в год – к началу учебного года и к началу календарного года (при проведении тарификации);

- за счет средств регионального бюджета:

ежемесячно, в соответствии с движением контингента по состоянию на 1 число месяца.

3.4.2. За руководство ШМО при увеличении (уменьшении) количества педагогов, работающих в ШМО, производится 1 раз в год к началу учебного года.

3.4.3. За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) с учетом вновь прибывших и выбывших учащихся.

3.4.4. За руководство проектной деятельностью производится к началу учебного года.

## 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы их руководителей.

4.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения определяются Положением об оценке результативности и эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных

департаменту образования администрации города, и установления им стимулирующих выплат и иных выплат приказом главы администрации города Перми – начальника департамента образования от 26.01.2017 г. № СЭД-059-08-01-09-52.

4.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период (на месяц, на квартал, на полугодие, на 9 месяцев, на год);

на период выполнения определенной работы, не предусмотренной трудовым договором.

4.4. Критерии оценки стимулирующих выплат могут меняться в зависимости от изменения целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Критерии оценки стимулирующих выплат меняются один раз в год.

Процедура внесения изменений:

В конце учебного года (май) собираются школьные методические объединения (далее ШМО), заместитель директора по общим вопросам и обсуждают существующие критерии стимулирующих выплат. Исключаются неактуальные критерии, дополняются новые в зависимости от приоритетов образования и результатов школы. Руководители ШМО, заместитель директора по ОБ представляют результаты в режиме конструктивного обсуждения на совещании при директоре. Итоговые критерии стимулирования работников принимаются на общем собрании работников школы путем открытого голосования большинством голосов, с оформлением Протокола. Изменения утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.5. Вопросы распределения стимулирующей части ФОТ рассматриваются с участием профсоюзной организации. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества, эффективности и результативности работы.

4.5. Вопросы распределения стимулирующей части ФОТ рассматриваются с участием профсоюзной организации. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества, эффективности и результативности работы.

4.6. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах или в процентах от должностного оклада (базовой основной части).

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Все виды стимулирующих выплат работникам учреждения (кроме стимулирующих выплат и премий руководителю) производятся преимущественно вместе с выплатой заработной платы.

4.10. В целях материального стимулирования Работников применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- Ежемесячная и годовая выплаты по критериям и показателям эффективности и результативности (Приложение № 1, 2);
- За особые заслуги и достижения (Приложение № 3);
- За интенсивность и напряженность;

4.10.1. Стимулирующие выплаты по критериям и показателям эффективности и результативности направлены на достижение целевых показателей качества предоставляемых услуг.

4.10.1.1. Ежемесячная выплата устанавливается на основе оценки результативности труда работника за предыдущий месяц, в зависимости от количества и стоимости баллов, набранных каждым работником.

4.10.1.2. Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников Учреждения, проводимого на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 1)

4.10.1.3. Стоимость одного балла устанавливается фиксированной суммой 2 раза в год (на 01 сентября, на 01 января).

4.10.1.4. Размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

4.10.1.5. При приеме на работу или увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему неполный месяц – пропорционально отработанному времени.

4.10.1.6. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

4.10.2. Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения (премирование):

4.10.2.1. В Учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов размером до 40 000 руб.

4.10.3. За интенсивность и напряженность - дифференцированная сумма до 25 000 руб. в зависимости от фактической загрузки работника.

## **5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

5.1. Процедура проведения самооценки.

5.1.1. Определение объема стимулирующих выплат производится с учетом количества набранных баллов по разработанным критериям и показателям эффективности и результативности деятельности работников Учреждения. (Приложение № 1).

5.1.2. По каждому параметру определено максимальное количество баллов.

5.1.3. Работник в конце отчетного периода (не позднее 20 числа каждого месяца) предоставляет руководителю ШМО (педагогические работники),



руководителю учреждения (работники АУП и прочего персонала) оценочный лист по результатам работы за отчетный период, предварительно производит самостоятельную оценку своей работы.

5.1.4. Комиссия проверяет и выставляет свою экспертную оценку, при необходимости уточняя у работника спорные пункты самооценки.

5.1.5. Минимальный оценочный балл за один параметр – 1, максимальное количество баллов по всем параметрам не может превышать 200 баллов.

5.2. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ.

5.2.1. Приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ

5.2.2. В состав Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ педагогов входят:

- председатель профсоюзной организации;

- заместитель директора по УВР;

- руководители школьных методических объединений.

5.2.3. Председателем Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ педагогов является заместитель директора по УВР, Председателем Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ АУП и прочего персонала является директор школы.

5.2.4. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

5.2.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

5.2.6. Основные функции Комиссии:

5.2.6.1. оценивает качество и результативность труда педагогических работников Учреждения за месяц (год) на основании определённых критериев, показателей стимулирования (Приложение № 1,2 (листы стимулирования) настоящего Положения);

5.2.6.2. устанавливает соответствие результатов самооценки профессиональной деятельности работников фактически данным результатам работы и утверждает оценочные листы показателей качества и результативности труда;

5.2.6.3. производит подсчет баллов по каждому работнику Учреждения;

5.2.6.4. производит расчет в денежном выражении размера выплаты каждому работнику за один месяц на весь расчётный период.

5.2.6.5. работник не имеет права без вызова присутствовать на заседании комиссии по распределению стимулирующей выплаты.

5.2.6.6. на основании протокола Комиссии директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения по результатам их работы за месяц (год).

5.2.6.7. Работники школы знакомятся с результатами оценки их труда (итоговое количество баллов и причины возможной корректировки) в течение трех дней после заседания Комиссии.

5.3. Порядок расчёта и произведения стимулирующих выплат по критериям и показателям эффективности и результативности.

5.3.1. Стимулирующая выплата по критериям и показателям эффективности и результативности определяется следующим образом:

Определяется сумма баллов, набранная каждым работником Учреждения по итогам мониторинга профессиональной деятельности работника.

Расчетная стоимость одного балла оценки устанавливается приказом руководителя и доводится до сведения работников.

Рассчитывается денежное выражение размера стимулирующей выплаты каждого работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной Работником в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности.

5.3.2. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске не включается в расчетный период для начисления стимулирующих выплат. (Стимулирующие выплаты не выплачиваются при отсутствии Работника на работе по причине временной нетрудоспособности и отпуска без сохранения заработной платы.)

5.3.3. Все виды стимулирующих выплат выплачиваются как постоянным работникам, так и работающим по внешнему совместительству, не менее чем на 0,5 ставки заработной платы.

5.3.4. Выполнение показателей, как и соблюдение условий выплаты стимулирующей части, являются обязательными для получения стимулирующей части.

5.4. Порядок произведения стимулирующих выплат за особые заслуги и достижения:

5.4.1. Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения производятся в пределах стимулирующей части ФОТ.

5.4.2. Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения определяются в индивидуальном порядке и исчисляются дифференцированной суммой от 200 руб. до 30 000 руб.

5.4.3. Выполнение показателей, как и соблюдение условий выплаты стимулирующей части, являются обязательными для получения стимулирующей части.

5.5. Порядок расчёта и начисления годовой стимулирующей выплаты (годовой премии).

5.5.1. Годовая премия начисляется при наличии фонда экономии заработной платы.

5.5.2. Годовая премия устанавливается работникам на основании критериев эффективности и результативности их деятельности по выполнению целевых и отраслевых показателей деятельности учреждения и приоритетных направлений, определённых на каждый учебный год (Приложение 2).

5.5.3. Годовая премия рассчитывается Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ и закрепляется приказом директора учреждения.

5.5.4. Годовая премия не назначается работнику, имеющему повторное дисциплинарное взыскание.

5.5.5. Годовая премия выплачивается как постоянным работникам, так и работающим по внешнему совместительству, не менее чем на 0,5 ставки заработной платы.

5.5.6. Годовая премия работникам, находящимся в декретном отпуске, но проработавшим полностью предыдущий год, начисляется пропорционально отработанному времени.

5.5.7. Годовая премия АУП и прочему персоналу начисляется с учётом фактически отработанного времени за год.

5.5.8. Стоимость одного балла годовой премии устанавливается фиксированной суммой приказом руководителя Учреждения.

## **6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь, не зависящая напрямую от количества и качества труда, связанная с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения в следующих случаях:

- по состоянию здоровья;
- в случае смерти близкого родственника (супруги(а), детей, родителей);
- в случае его смерти;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением, усыновлением (удочерением) ребенка;
- в связи с тяжелым материальным положением.

6.2. Порядок выплаты материальной помощи.

6.2.1. Порядок произведения материальной помощи по состоянию здоровья:

6.2.1.1. Материальная помощь Работнику по состоянию его здоровья выдается на основании:

- заключения главного врача медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведения операции;
- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты (договора, чеки, отчеты, справки и т.п.);
- заявления Работника.

6.2.2. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруги(а), детей, родителей):

6.2.2.1. Материальная помощь Работнику в случае смерти его близкого родственника (супруги(а), детей, родителей) выдается на основании:

- заявления Работника;
- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника;

6.2.3. Материальная помощь семье Работника в случае его смерти:

6.2.3.1. Материальная помощь семье Работника в случае его смерти выдается на основании:

- заявления члена семьи;
- документа, подтверждающего факт смерти работника;

6.2.4. Материальная помощь в связи с бракосочетанием

6.2.4.1. Материальная помощь Работнику в связи с бракосочетанием выдается на основании:

- заявления Работника;
- документа, подтверждающего факт бракосочетания работника;

6.2.5. Материальная помощь Работнику в связи с рождением, усыновлением (удочерением) ребенка выдается на основании:

- заявления Работника;
- документа, подтверждающего факт рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

6.2.6. Материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением

6.2.6.1. Материальная помощь Работнику в связи с тяжелым материальным положением выдается на основании:

- заявления Работника;

6.3. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 15 000 в течение одного календарного года.

6.4. Порядок выплаты к праздничным датам, к юбилейным и круглым датам (премирование):

6.4.1. Виды выплат к праздничным датам:

- День защитника отечества;
- Международный женский день;
- День знаний;
- День Учителя;
- Новый год.

6.4.2. Виды выплаты к юбилейным и круглым датам:

- 20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения и начала трудовой деятельности в системе образования, юбилейным датам учреждения.

6.4.2. Размер выплаты к праздничным дням и юбилейным датам определяется в индивидуальном порядке и исчисляется фиксируемой суммой до 5 000 руб.

5.5.1.2. Выплаты к праздничным датам производятся всем работникам образовательного учреждения.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА

ФИО учителя		Месяц	классное руководство	Балл учителя	Решение комиссии	Примечания, объяснения
Критерий	Индикаторы	Баллы				
К1 Образовательная деятельность	Высокие результаты итоговой аттестации учащихся (ОГЭ, ЕГЭ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 3 балла за каждого ученика, получившего за ЕГЭ результат равный или больше среднего балла по городу (при условии достижения среднего балла по городу в классе)</li> <li>➤ 2 балла за каждого ученика, получившего за ЕГЭ результат равный или больше среднего балла по городу (при условии не достижения среднего балла по городу в классе)</li> <li>➤ 2 балла за каждого ученика, получившего за ОГЭ результат равный или больше среднего балла по городу (при условии достижения среднего балла по городу в классе)</li> <li>➤ 1 балла за каждого ученика, получившего за ОГЭ результат равный или больше среднего балла по городу (при условии не достижения среднего балла по городу в классе)</li> <li>➤ 5 баллов при положительной динамике среднего балла % от среднего балла по городу</li> </ul>				
К2	Количество призеров, победителей официальных предметных олимпиад, интеллектуальных игр, конкурсов, соревнований, НПК (разово)	<p>За одного человека или одну команду:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Краевой уровень - 7 баллов, НПК – 10баллов</li> <li>Муниципальный, районный уровень – 5 баллов, НПК – 7 баллов</li> <li>Школьный уровень – 3 балла, НПК – 5 баллов</li> </ul> <p>Выход в городской этап WorldSkills Молодые профессионалы - 15 баллов</p> <p>Массовое участие класса – 2 балла (от 10 человек)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 10 баллов (за участие во 2 туре "Профи") (разово); 5 баллов - за участие в 1 туре (разово)</li> </ul> <p>Мониторинг предметной компетентности педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 20 баллов – высокий уровень</li> <li>➤ 15 баллов за результат выше среднего показателя по городу</li> </ul> <p>Профессиональные конкурсы (ДО, Министерство ПК, ЦРСО):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>призовые места /участие</li> <li>➤ Краевой уровень - 20 баллов / 7 баллов</li> <li>➤ Муниципальный, районный уровень – 15 баллов /5 баллов</li> <li>➤ Школьный уровень – 10 баллов /3 балла</li> </ul>				
К3 Методическая работа	Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, олимпиадах, мониторингах	ЦОК (МЭО) - 5 баллов				
К4	Выполнение институционального					

	задания	Активность пользователей в ЭПОС (больше 90%) - 5б Работа в ЭПОС - 5 баллов Работа в ИС "Траектория" (выход 1 раз в две недели) - 5 баллов Сохранность кабинета - 6 баллов за кабинет		
К5	Руководство школьным проектом, рабочей группой Руководство детскими объединениями	При наличии утвержденной и согласованной программы и представленных отчетов о проделанной работе - 15 баллов - участие - 5 баллов - 10 баллов		
К6	Реализация уникальной программы внеурочной деятельности	1 час в неделю - 5 баллов		
К7	Трансляция педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступление на семинаре)	1. Краевой уровень - 15 баллов 1. Муниципальный, районный уровень - 10 баллов 2. Школьный уровень - 5 баллов		
К8	Привлечение к организации и проведению мониторингов, мероприятий, проверке работ учащихся	Мониторинги: 1час - 2 балла Мероприятие - 5 баллов Проверка работ - до 10 человек - 3 баллов до 20 человек - 5 баллов до 30 человек - 7 баллов		
К9	Исполнительская дисциплина	Взаимозаменяемость уроков до 10 баллов Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, качественное дежурство на этажах) 5 баллов		
К10	Воспитательная работа	2 балла - 87% учащихся класса используют карту "Мультипас" (с учётом отсутствующих по уважительной причине) за 1 класс		
К11	"Единая электронная школьница"	5 баллов 1 - 7 классы - 100%; 8-11-х классов - 100% в рейтинге «Золотой резерв»		
К12	Внешний вид: 100% школьная форма (1 - 7 класс), деловой стиль одежды (8 - 11 классы) и вторая обувь	10 баллов		
К13	Работа с детьми разных категорий: предприск, группа риска, СОП (заполнение ИПК, 100% доп. занятость)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5 баллов, если не более 3 учащихся</li> <li>➤ 10 баллов, если более 3 учащихся</li> </ul>		

**ИТОГО**

Критерии результативности работы заведующего библиотекой МАОУ «СОШ № 108» за \_\_\_\_\_

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Создание условий высокой читательской активности	Проведение мероприятий на базе школьной библиотеки (библиотечных уроков), оформление тематических выставок Выступление на информационных совещаниях, классных часах, родительских собраниях с обзором методических новинок, художественной литературы	5 5		
2.	Работа по комплектованию библиотечного фонда	Ведение электронного банка данных библиотечного фонда на оборудовании для пользования картами "Мультипас" Работа с фондом НЭБ	10 10		
3.	Исполнение институциональных показателей	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчётов, достоверность сведений, планов, программ, графиков дежурств</li> <li>✓ Взаимозаменяемость (замещение уроков коллег, помощь в организации мониторингов, проверке работ учащихся, экзаменационных, олимпиадных, мониторинговых и др.)</li> </ul>	10 10		
4.	Проектная деятельность	Участие и/или руководство проектом, рабочей группой, временным творческим коллективом (при наличии плана работы, его публичном предъявлении и ежеквартальном отчёте)	20 5/10		
5.	Организация воспитательных мероприятий	Участие учащихся школы в воспитательных мероприятиях выше школьного уровня	10		

Критерии результативности работы делопроизводителя МАОУ «СОШ № 108»  
за \_\_\_\_\_

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Отсутствие замечаний ведения личных дел сотрудников, карточек, трудовых книжек Своевременная сдача отчётности по кадровому делопроизводству Своевременная выдача справок на учащихся	10 баллов 10 баллов 10 баллов		
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Отсутствие обоснованных жалоб граждан, замечаний по ведению журнала обращений граждан	10 баллов		
3.	Работа с документацией наблюдательного совета	Своевременная подготовка материалов заседаний наблюдательного совета	10 баллов		
4.	Своевременное ведение дел с пенсионным фондом, военкоматом	Отсутствие замечаний по работе с пенсионным фондом Отсутствие замечаний по работе с военкоматом	10 баллов 10 баллов		
5.	ИКТ-компетентность	Качественная работа с корпоративной почтой и почтой учреждения	10 баллов		



№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов	10		
2.	Удовлетворённость населения качеством предоставляемых учреждением муниципальных услуг	Отсутствие жалоб на уровень материально-технического оснащения школы, комфортности пребывания в учреждении (наличие гардероба, доброжелательность сотрудников, чистота в помещениях) и безопасность в ОУ	20		
3.	Информационная открытость	Своевременное и качественное размещение информации на сайте <a href="http://so.prgmedu">so.prgmedu</a> .	10		
4.	Работа с поставщиками и подрядчиками	Контроль качества работы подрядчиков и своевременности исполнения работ	20		
5.	Эффективное использование энергоресурсов в ОУ	Более 0%, но не более 4% экономии энергоресурсов от общегородских норм	10		
		Более 4%, но не более 7% экономии энергоресурсов от общегородских норм	15		
		Более 7%, но не более 10% экономии энергоресурсов от общегородских норм	20		
6.	Отсутствие замечаний по охране труда	Своевременность прохождения инструктажей работниками, соблюдение норм охраны труда в ходе образовательного процесса	20		
7.	Работа с основными средствами и материальными запасами	Своевременный учёт материальных ценностей, проведение инвентаризации, ведение документации по своевременному списыванию материальных ценностей и основных средств	20		
8.	Создание цифровой образовательной среды	Доля учебных классов, обеспеченных автоматизированными рабочими местами для педагогов со сроком службы менее 7 лет – не менее 65%	15		
		По итогам мониторинга за год. Количество компьютеров не старше 7 лет, используемых в учебном процессе, на 100 обучающихся не менее 2.	15		

Критерии результативности работы заместителя директора по ВР МАОУ «СОШ № 108»  
за \_\_\_\_\_

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов.	10		
2.	Эффективная работа по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия	Протоколы ведения советов профилактики, педагогических консилиумов, ИПК. ТРАЕКТОРИЯ	20		
3.	Формирование готовности школьников к профессиональному самоопределению	Создание условий для формирования готовности к профессиональному самоопределению (интегральный показатель) – не менее 50%. По итогам учебного года.	40		
4.	Охват детей дополнительным образованием, в том числе деятельностью детских технопарков	Количество детей, получающих услугу дополнительного образования в детском технопарке «Кванториум. Фотоника» (не менее 7 человек).	20		
5.	Организация занятости детей группы риска и СОП (в том числе в каникулярное время)	Организация занятости детей группы риска и СОП (в том числе каникулярное время) не менее 80%.	10		
6.	Качество работы в автоматизированной информационной системе «Электронное портфолио школьников в части «Дополнительное образование, каникулярная занятость»	Заполнено не менее 90% от общего количества учащихся, заполнивших портфолио.	20		
7.	Аналитическая деятельность	Качественный анализ классных часов, внеклассных мероприятий (не менее 4х в месяц).	20		

№	Наименование показателя	Показатели	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	10		
2.	Обеспечение информационной открытости	Качественное и своевременное размещение информации на сайтах bus.gov.ru, so.rgmedu, rgmedu.ru.	20		
3.	Качество финансового менеджмента	<p>Исполнение плановых целевых значений по средней заработной плате педагогических работников ОУ, установленных департаментом образования нарастающим итогом на отчетную дату</p> <p>Наличие штатного расписания на отчетную дату, составленного в соответствии с действующей редакцией ПАП от 20.10.2009г. № 705 и эталонным значениям нормативно-справочной информации в подсистеме ЗИК ГУ ЕИС УФХД ПК</p> <p>Своевременное и надлежащее проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов с поставщиками и подрядчиками, бланков строгой отчетности (по итогам 4 кв.)</p> <p>Наличие аналитических материалов по расходованию энергоресурсов</p> <p>Своевременное внесение изменений в реестр имущества (не реже 1 раза в кв.)</p> <p>Своевременное и полное исполнение обязательств по договорам</p> <p>Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности</p> <p>Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств</p>	30		
			10		
			10		
			10		
			20		
			10		
			20		
			10		

Критерии результативности работы заместителя директора по УВР МАОУ «СОШ № 108»  
за \_\_\_\_\_

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов	10		
2.	Информационная открытость	Качественное и своевременное размещение информации на сайтах so.premedu, premedu.ru., Монитор.	20		
3.	Уровень профессиональной компетентности педагогов	Не менее 100% педагогов приняли участие в тестировании Не менее 90 % прошли тестирование выше среднего уровня	10 30		
4.	Результативность работы ОУ по осознанному выбору профиля при реализации программ среднего образования (10-11класс)	Доля выпускников, изучавших предмет на базовом уровне, а сдавшим ЕГЭ на профильном уровне, не более 60% от общего числа выпускников, обучавшихся на базовом уровне по предмету	30		
5.	Качество образования выпускников основной школы (9класс) по предметам физика, химия, информатика	Положительная динамика доли выпускников, выбравших предметы физика, химия, информатика	30		
6.	Выполнение показателя по контингенту обучающихся 10 класса в соответствии с формой предварительного комплектования и распределения видов услуг на 2020-2021 учебный год	Фактическое значение показателя не ниже установленного в рамках предварительного комплектования	20		

Критерии результативности работы педагога дополнительного образования MAOU «СОШ № 108»  
за \_\_\_\_\_

№	Наименование показателя	Показатели	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Проектная деятельность	Участие и/или руководство проектом, рабочей группой, временным творческим коллективом (при наличии плана работы, его публичном предьявлении и ежеквартальном отчёте)	руководство - 20 участие - 10		
2.	Методическая работа	Трансляция педагогического опыта (публикация в официальных печатных источниках, проведение мастер-классов, выступление на семинаре)	20		
3.	Конкурсное движение	Участие педагога в официальных конкурсах профессионального мастерства	20		
4.	Исполнение институциональных показателей	Участие учащихся школы в воспитательных мероприятиях выше школьного уровня	район - 10 город - 20 край - 40		
5.	Результативность деятельности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчётов, достоверность сведений, планов, программ, графиков дежурств. Взаимозаменяемость (замещение уроков коллег, помощь в организации мониторингов, проверке работ учащихся, экзаменационных, олимпиадных, мониторинговых и др.) Участие воспитанников в общешкольных мероприятиях	20		

Критерии результативности работы педагога-психолога МАОУ «СОШ № 108»

за

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Работа по профилактике СОЗ, суицидов, адаптации учащихся, профилактике противоправных деяний, др.	Качественное проведение тестирования учащихся в соответствии с годовым планом работы психолога и предоставление информации классным руководителям	10		
2.	Работа с родителями	Тематическое выступление на родительском собрании Проведение круглых столов, тренингов для родителей	10 10		
3.	Методическая компетентность	Участие в работе проблемных педагогических семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров  Публикация в официальных печатных сборниках	10  20		
4.	Исполнение институциональных показателей	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчётов, достоверность сведений, планов, программ  Взаимозаменяемость (замещение уроков коллег, помощь в организации мониторингов, проверке работ учащихся, экзаменационных, олимпиадных, мониторинговых и др.)	10  20		
5.	Проектная деятельность	Участие и/или руководство проектом, рабочей группой (в период реализации проекта) или участие в проекте.	20 10		

Критерии результативности работы техника-программиста МАОУ «СОШ № 108»  
за \_\_\_\_\_

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Обеспечение качественной технической поддержки	Внедрение новых программных продуктов в деятельность учреждения	10		
		Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ	10		
		Своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников ОУ при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет	10		
2.	Оперативность устранения неполадок	Обеспечение безопасности при работе в сети Интернет, обслуживание пользователей локальной сети	10		
		Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	10		
		Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении	10		

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Создание условий высокой читательской активности	Проведение мероприятий на базе школьной библиотеки (библиотечных уроков), оформление тематических выставок Выступление на информационных совещаниях, классных часах, родительских собраниях с обзором методических новинок, художественной литературы	5		
2.	Работа по комплектованию библиотечного фонда	Ведение электронного банка данных библиотечного фонда на оборудовании для пользования картами "Мультипас" Работа с фондом НЭБ	10		
3.	Исполнение институциональных показателей	✓ Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчётов, достоверность сведений, планов, программ, графиков дежурств ✓ Взаимозаменяемость (замещение уроков коллег, помощь в организации мониторингов, проверке работ учащихся, экзаменационных, олимпиадных, мониторинговых и др.)	10		
4.	Проектная деятельность	Участие и/или руководство проектом, рабочей группой, временным творческим коллективом (при наличии плана работы, его публичном предъявлении и ежеквартальном отчёте)	20 5/10		
5.	Организация воспитательных мероприятий	Участие учащихся школы в воспитательных мероприятиях выше школьного уровня	10		



Лист самооанализа педагога \_\_\_\_\_ для расчёта годовой стимулирующей выплаты

Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов	Балл учителя	Балл эксперта	Пояснения
<u>Показатель 1</u> Вклад учителя в выполнение МЗ	1.1. Отсутствие в классе правонарушений, ООД, АП, преступлений (за год)	5 баллов			
	1.2. Отсутствие замечаний по ведению электронных дневников и журнала ЭПОС (за год)	До 5 баллов			
	1.3. Отсутствие замечаний по ведению «Граектория» При наличии в классе детей группы риска до 3 уч-ся – 3б Более трех учащихся – 5 баллов	До 5 баллов			
	1.4. Работа в проекте «Электронное портфолио школьника»	До 3 баллов			
<u>Показатель 2</u> Работа с одарёнными учащимися	2.1. Высокие результаты подготовки учащихся к предметным, спортивным олимпиадам, официальным интеллектуальным, спортивным играм (за год) Всероссийская предметная олимпиада, выход в региональный тур за 1 учащегося-1 балл; Призеры районного уровня- 3балла; Городского уровня – 4 балла Краевого уровня – 5 баллов	До 5 баллов			
	3.1. Результативное участие учителя в приоритетных конкурсах: Участие – 1 балл Призер, победитель городского уровня – 5 баллов	До 10 баллов			

	<p>Призер, победитель краевого уровня – 7 баллов          Призер, победитель Всероссийского уровня – 10 баллов</p>			
<p><u>Показатель 4</u>          Исполнение          отраслевых          показателей</p>	<p>4.1. Высокие результаты итоговой аттестации учащихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР (4 класс)):          -средний балл по предмету <u>всех</u> сдавших ГИА не ниже среднего балла по городу (за учебный год) – 10 баллов;          - рост процентного соотношения среднего балла относительно города по сравнению с прошлым годом – 5 баллов</p>	<p>До 10          баллов</p>		
<p><u>Показатель 5</u>          Результативно          сть          методической          работы</p>	<p>5. Выступление педагога на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, проведение открытых уроков, мероприятий на город, край в течение 2020 года</p>	<p>До 5          баллов</p>		
<p><u>Показатель 6</u></p>	<p>Помощь педагога в организации ГИА, мониторингов, ВПР, тестирований, семинаров, конференций, ГПГ, мероприятий на базе школы</p>	<p>До 10          баллов</p>		

Годовые целевые показатели заместителя директора по УВР

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	10 баллов			
<u>Показатель 2.</u> Выполнение муниципального задания	Результативность работы по профилактике правонарушений, ООД, АП, преступлений (в сравнении с предыдущим периодом) Снижение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения	5 баллов 5 баллов			
<u>Показатель 3.</u> Деятельность, направленная на работу с кадровым составом	Положительная динамика качества обучения по школе (в сравнении с предыдущим периодом) Укомплектованность учреждения кадрами в соответствии со штатным расписанием Участие педагогов в предметных мониторингах не мене 98%	10 баллов 10 баллов 10 баллов			
<u>Показатель 4.</u> Результативность деятельности	Повышение рейтинга ОУ по показателю «Качество образования»	До 30 баллов			
<u>Показатель 5.</u> Выполнение ответственных поручений	Качественное выполнение поручений руководителя	До 50 баллов			

Годовые целевые показатели заместителя директора по ВР

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	20 баллов			
<u>Показатель 2.</u> Эффективность профилактической работы	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися школы из группы «Норма» по итогам года	20 баллов			
	Снижение количества правонарушений, совершенных учащимися школы по итогам года	10 баллов			
	Качественная работа в ИС «Траектория»	10 баллов			
<u>Показатель 3.</u> Реализация приоритетных направлений ВР (в соответствии с приказами ДО)	КВН Спортивный клуб ОАШ Школьный музей Юнармия	5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов			
<u>Показатель 4.</u> Проект «Золотой резерв»	100% заполнения портфолио 5-11 кл. Не менее 90% 8-11 кл. вышли в рейтинг	10 баллов 10 баллов			
<u>Показатель 5.</u> Проектная деятельность	Руководство авторским проектом на уровне школы	10 баллов			
<u>Показатель 6.</u> Выполнение ответственных поручений	Качественное выполнение поручений руководителя	До 30 баллов			

Годовые целевые показатели заместителя директора по общим вопросам

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	10 баллов			
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	20 баллов			
	Своевременное и достоверное предоставление отчетов учредителю и руководителю ОУ	10 баллов			
	Выполнение СГОЗ	20 баллов			
	Обеспечение сохранности и эффективного использования муниципального имущества	10 баллов			
	Своевременное и качественное размещение информации на сайтах	10 баллов			
<u>Показатель 3</u> Деятельность, направленная на работу с кадровым составом	Достижения установленного учреждению целевого показателя уровня средней заработной платы работников учреждения за год.	20 баллов			
	Качественное выполнение поручений руководителя	До 50 баллов			
<u>Показатель 4.</u> Выполнение ответственных поручений					

Годовые целевые показатели заместителя директора по АХЧ

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	10 баллов			
<u>Показатель 2.</u> Хозяйственно-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина	Обеспечение сохранности и эффективного использования муниципального имущества, переданного учреждению на праве оперативного управления Отсутствие просроченных предписаний надзорных органов	20 баллов 30 баллов			
<u>Показатель 3</u> Энергосбережение и повышение энергетической эффективности	Выполнение СГОЗ Соответствие удельных норм потреблённых энергоресурсов общегородским нормам Удельные нормы потреблённых энергоресурсов ниже общегородских норм	10 баллов 30 баллов 40 баллов			
<u>Показатель 4.</u> Выполнение ответственных поручений	Качественное выполнение поручений руководителя	До 50 баллов			

Годовые целевые показатели делопроизводителя

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	10 баллов			
<u>Показатель 2</u> Участие в краевых проектах	Качественная работа в МСЭДе, ГИСе, АИС-контингент Качественная работа в базе данных «Персонифицированный учёт детей»	20 баллов			
<u>Показатель 3.</u> Выполнение ответственных поручений	Качественное выполнение поручений руководителя	до 30 баллов			

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	10 баллов			
<u>Показатель 2</u> Работа по профилактике СОЗ, адаптации учащихся	Своевременное проведение тестирования учащихся в соответствии с годовым планом работы психолога и предоставление информации классным руководителям	20 баллов			
<u>Показатель 3</u> Работа с родителями	Тематические выступления на родительских собраниях Проведение круглых столов	10 баллов			
<u>Показатель 4</u> Методическая компетентность	Участие в работе проблемных педагогических семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров Участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов			
<u>Показатель 5</u> Проектная деятельность	Руководство приоритетным авторским проектом Участие в приоритетном проекте	20 баллов 10 баллов			
<u>Показатель 6</u> Выполнение ответственных поручений	Качественное выполнение поручений руководителя	до 30 баллов			



Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	10 баллов			
<u>Показатель 2</u> Методическая работа	Трансляция педагогического опыта (публикация в официальных печатных источниках, проведение мастер-классов, выступление на семинарах выше школьного уровня)	20 баллов			
<u>Показатель 3</u> Работа с родителями	Тематические выступления на родительских собраниях Проведение круглых столов	10 баллов			
<u>Показатель 4.</u> Конкурсное движение	Призовые места в воспитательных мероприятиях выше школьного уровня	10 баллов			
<u>Показатель 5.</u> Проектная деятельность	Руководство приоритетным авторским проектом Участие в приоритетном проекте	20 баллов 10 баллов			
<u>Показатель 6.</u> Выполнение ответственных поручений	Качественное выполнение поручений руководителя	до 30 баллов			

Годовые целевые показатели заведующего библиотекой

Показатели оценки результативности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта	Комментарии
<u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	10 баллов			
<u>Показатель 2</u> Состояние библиотечного фонда	Укомплектованность учебной литературой на 100% Ведение электронного банка данных библиотечного фонда для обслуживания электронной картой школьника через ИБК «Мультипас» Обеспечение подключения к электронным библиотечным ресурсам	10 баллов 20 баллов 10 баллов			
<u>Показатель 3.</u> Воспитательная работа	Динамика результативности и количества участия учащихся в творческих конкурсах	10 баллов			

Годовые целевые показатели техника-программиста

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Самооценка	Баллы эксперта
1.	Обеспечение качественной технической поддержки	<p>Внедрение новых программных продуктов в деятельность учреждения</p> <p>Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ</p> <p>Своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников ОУ при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет</p>	10		
2.	Оперативность устранения неполадок	<p>Обеспечение безопасности при работе в сети Интернет, обслуживание пользователей локальной сети</p> <p>Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники</p> <p>Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении</p>	10		

## Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения

Наименование выплаты	Сумма
за высокие результаты ЕГЭ, ОГЭ, мониторинговых обследований	До 30 000,00
за высокие результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, олимпиаде «Профи-край»	До 30 000,00
за проведение и активное участие в значимых для ОУ, района, города, края, страны мероприятиях	До 30 000,00
за качественную организацию субботников, ремонтных работ, работ по подготовке школы к новому учебному году	До 30 000,00
за проведение работ по дизайну школьных помещений и пришкольной территории	До 15 000,00
за качественную работу по размещению информации на сайте ОУ	До 10 000,00
за качественное выполнение поручений руководителя	До 30 000,00
за качественную подготовку участников и победителей конкурсов разного уровня	До 10 000,00
за качественную работу по организации ГИА, ВПР	До 15 000,00
за качественную работу на информационных платформах	До 10 000,00
за результативное участие в спортивных соревнованиях	До 15 000,00
за качественную работу по организации технического сопровождения проведения ВПР	До 10 000,00