

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета

Н.А.Габдрахманова Н.А._____

Председатель профсоюзного комитета

С.П.Быкова_____

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора

МАОУ «СОШ № 108» г.Перми

от 31.08.2015г. № СЭД-01-02-80

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке осуществления компенсационных и стимулирующих выплат
работникам муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №108» г.Перми**

г.Пермь, 2015 г.

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;
 - постановлением 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»;

➤ Постановление администрации г. Перми от 20.10.2009 № 698 (ред. от 24.02.2014) «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. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. Стимулирующие выплаты делятся на критериальный ФОТ (не более 85%) и бонусный ФОТ (не более 15%)

2.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми, остальным работникам – локальными актами учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ. Экономия по фонду базовой части также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

2.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

2.6. Вопросы распределения стимулирующей части ФОТ рассматриваются с участием председателя Управляющего совета школы, профсоюзной организации. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом учреждения.

2.7. Все виды стимулирующих выплат работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя.

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

2.9. 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);

- Иные выплаты (выплаты социального характера).

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

2.9.2. Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения (премирование)

2.9.2.1. В Учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов.

2.9.3. Иные выплаты (выплаты социального характера)

2.9.3.1. Иные выплаты – это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

2.9.3.2. К выплатам социального характера относятся материальная помощь и выплаты к праздничным дням и юбилейным датам (в соответствии с коллективным договором).

2.9.3.3. Виды материальной помощи:

- Материальная помощь Работнику по состоянию его здоровья;

- Материальная помощь в случае смерти близкого родственника;
- Материальная помощь семье Работника в случае его смерти;
- Материальная помощь в связи с бракосочетанием.

2.9.3.4. Виды выплат к праздничным дням:

- 23 Февраля;
- 8 Марта;
- День Учителя;
- Новый год.

2.9.3.5. 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.

2.9.3.6. Выплаты к юбилейным и круглым датам не входят в расчёт средней заработной платы для расчёта отпусков и больничных листов.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Процедура проведения самооценки

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

3.1.2. По каждому параметру определено максимальное количество баллов.

3.1.3. Работник в конце отчетного периода (не позднее 25 числа каждого месяца) предоставляет руководителю ШМО (педагогические работники), руководителю учреждения (работники АУП, УВП), заместителю директора по АХЧ (МОП) оценочный лист по результатам работы за отчетный период, предварительно производит самостоятельную оценку своей работы.

3.1.4. Руководители ШМО представляют на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат заполненные листы самооценки Работника, выставляя свою экспертную оценку и при необходимости уточняя у работника спорные пункты самооценки.

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

3.2. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ

3.2.1. Приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ

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

- председатель профсоюзной организации;
- заместитель директора по УВР;
- председатель Управляющего совета школы;
- руководители школьных методических объединений.

В состав Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ АУП и МОП входят:

- директор;
- председатель профсоюзной организации;
- председатель управляющего совета.

3.2.3. Председателем Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ педагогов является заместитель директора по УВР, Председателем Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ АУПа и МОПа является директор школы.

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

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

3.2.6 . Основные функции Комиссии:

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

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

3.2.6.3. производит подсчет баллов по каждому работнику Учреждения;

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

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

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

3.2.6.7. руководители ШМО доводят до сведения педагогов результаты оценки их труда (итоговое количество баллов и причины возможной корректировки).

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

3.3.1. Стимулирующие выплаты по критериям и показателям эффективности и результативности производятся в пределах критериального фонда оплаты труда стимулирующей части ФОТ.

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

3.3.3. Определяется сумма баллов, набранная каждым работником Учреждения, и сумма всех баллов, набранная всеми работниками Учреждения по итогам мониторинга профессиональной деятельности работника.

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

3.3.5. 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.

3.3.6. 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.)

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

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

3.4. Порядок произведения стимулирующих выплат за особые заслуги и достижения

3.4.1. Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения производятся в пределах бонусного фонда оплаты труда стимулирующей части ФОТ.

3.4.2. Стимулирующие выплаты за особые заслуги и достижения определяются в индивидуальном порядке и исчисляются дифференцированной суммой от 200 до 20000 руб.

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

3.5. Порядок произведения иных выплат (единовременная материальная помощь)

3.5.1. Иные выплаты в соответствии с коллективным договором производятся при наличии экономии стимулирующей части ФОТ по соответствующей категории работников.

3.5.2. Приказом руководителя Учреждения создается рабочая группа по единовременной материальной помощи.

3.5.3. Рабочая группа в течение трех рабочих дней рассматривает данную ситуацию. В журнале фиксируются подача заявлений на выплату материальной помощи.

3.5.4. Порядок произведения материальной помощи по состоянию здоровья:

3.5.4.1. 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, согласованного с председателем профсоюзной ячейки ОУ;
- ходатайства на имя руководителя образовательного Учреждения о выплате единовременной материальной помощи.

3.5.4.2. Материальная помощь Работнику по состоянию его здоровья оказывается один раз в год в размере не более одного месячного должностного оклада на компенсацию фактически понесенных затрат.

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

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

- заявления Работника, согласованного с председателем профсоюзной ячейки ОУ;
- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника;
- ходатайства на имя руководителя образовательного Учреждения о выплате единовременной материальной помощи.

3.5.5.2. Материальная помощь Работнику оказывается один раз в год в размере не более одного месячного должностного оклада.

3.5.6. Материальная помощь семье Работника в случае его смерти:

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

- заявления члена семьи, согласованного с председателем профсоюзной ячейки ОУ;
- документа, подтверждающего факт смерти работника;

- ходатайства на имя руководителя образовательного Учреждения о выплате единовременной материальной помощи.
- 3.5.6.2. Материальная помощь семье Работника в случае его смерти оказывается в размере не более одного месячного должностного оклада.
- 3.5.7. Материальная помощь в связи с бракосочетанием
 - 3.5.7.1 .Материальная помощь Работнику в связи с бракосочетанием выдается на основании:
 - заявления Работника, согласованного с председателем профсоюзной ячейки ОУ;
 - документа, подтверждающего факт бракосочетания работника;
 - ходатайства на имя руководителя образовательного Учреждения о выплате единовременной материальной помощи.
 - 3.5.7.2. Материальная помощь Работнику в связи с бракосочетанием оказывается в размере не более одного месячного должностного оклада.
- 3.5.8. Выплаты к праздничным дням, юбилейным и круглым датам (в соответствии с коллективным договором). Выплаты к Дню Учителя производятся всем работникам образовательного учреждения.
 - 3.5.8.1. Размер выплаты к праздничным дням и юбилейным датам определяется в индивидуальном порядке и исчисляется фиксируемой суммой.
- 3.6. Порядок расчёта и начисления годовой стимулирующей выплаты (годовой премии).
 - 3.6.1. Годовая премия начисляется при наличии фонда экономии заработной платы.
 - 3.6.2. 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).
 - 3.6.3. Годовая премия рассчитывается Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ и закрепляется приказом директора учреждения.
 - 3.6.4. Годовая премия не назначается работнику, имеющему повторное дисциплинарное взыскание.

3.6.5. Годовая премия назначается только постоянным работникам, не назначается совместителям.

3.6.7. Годовая премия работникам-педагогам, находящимся в декретном отпуске, но проработавшим полностью предыдущий учебный год, начисляется следующим образом

3.6.7.1. По критериям 1.1., 1.2., 3.1., 3.2., 4.2. с учётом фактически отработанного времени за год.

3.6.7.1. По остальным критериям в полном объёме.

3.6.8. Годовая премия вновь прибывшим работникам-педагогам начисляется следующим образом

3.6.8.1. По критериям 1.1., 1.2., 3.1., 3.2., 4.2. с учётом фактически отработанного времени за год.

3.6.8.2. По остальным критериям в полном объёме.

3.6.9. По пункту 4.1. баллы педагогам начисляются за каждого ученика только при условии выполнения муниципального задания.

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

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- Доплата за совмещение профессий и должностей;
- Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы (приложение № 3)
- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- Прочие доплаты (специальная часть): доплата за классное руководство, за руководство школьным методическим объединением (далее ШМО)

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ

5.1. Компенсационные доплаты осуществляются в пределах компенсационной части ФОТ.

5.2. Компенсационные доплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

5.3. Компенсационные доплаты определяются в индивидуальном порядке и исчисляются фиксируемой суммой:

5.3.1. Доплата за классное руководство – дифференцированная сумма из расчёта 95 руб. на 1 учащегося в классе.

5.3.2. Доплата за руководство ШМО – дифференцированная сумма от 1250 до 2500 руб. в зависимости от количества педагогов в объединении и места предмета в государственной итоговой аттестации.

5.3.3. Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы - дифференцированная сумма от 500 до 12000 руб. в зависимости от объема работы.

5.4. Основание для отмены или изменения суммы доплат

5.4.1. Изменение суммы доплаты за классное руководство с учётом вновь прибывших и убывших учащихся производится 2 раза в год – к началу учебного года и к началу календарного года (при проведении тарификации).

5.4.2. Изменение суммы доплаты за руководство ШМО производится при увеличении (уменьшении) количества педагогов, работающих в ШМО.

**ЛИСТ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО САМОАНАЛИЗА
ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА**

ФИО учителя _____ месяц _____ классное руководство (класс) _____

| Наименование выплаты | Критерии оценки | Баллы |
|---|---|---|
| Результативность образовательной деятельности | 1. Высокие результаты итоговой аттестации учащихся – качество по школе выше среднего балла по городу | 3 балла за каждого ученика |
| | 2. Высокие результаты итоговой аттестации учащихся – качество по школе ниже среднего балла по городу, но есть учащиеся, показавшие качество выше среднего балла по городу | 1,5 балла за каждого ученика |
| | 3. Результаты качества обученности по данным центра школьного мониторинга выше или на уровне ИИЗ | До 10 баллов |
| | 4. Результативное выступление учащегося, подготовленного учителем, на предметной олимпиаде, интеллектуальной игре, конкурсе, спортивном соревновании, НПК (уровень района, города, края) | До 10 баллов |
| | 5. Внеурочная работа по предмету в рамках ФГОС (реализация программ внеурочной деятельности в начальной школе, разработка и реализация уникальной программы КСК, организация и проведение спортивных досуговых мероприятий) | До 7 баллов |
| | 6. Работа с учащимися в рамках проекта «ОГЭ+», «ЕГЭ+», «ВПр+», «ГТО+» | До 10 баллов (для предметов начальной школы, русского языка, математики, обществознания) 5 баллов (для предметов ГИА по выбору, физической культуры) при наличии отчёта о проведённой работе |

| | | |
|--|--|--|
| | 8. Разработка уникальной программы и качественное предоставление потребителю платных образовательных услуг (при условии отсутствия кредиторской задолженности и замечаний ведения документации) | 1 группа – 5 баллов 2 группы и больше – 10 баллов |
| Результативность воспитательной работы | 1. Отсутствие фактов совершения учащимися преступлений, общественно-опасных деяний и административных правонарушений | 10 баллов |
| | 2. Исполнение приказа директора о введении единой школьной формы (на основании Положения «О единой школьной форме») | До 5 баллов |
| Результативность методической работы | 1. Результаты олимпиады «Профи-край», метапредметной спартакиады (при выходе на следующий тур) | 10 баллов |
| | 2. Результативное участие в городском мониторинге учителей (при равном или большем среднего показателя по городу) | 10 баллов |
| | 3. Выступление на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, проведение открытых уроков, мероприятий на школьном уровне, на район, город, край (при наличии подтверждающего документа) | До 10 баллов |
| | 4. Руководство проектом в рамках реализации программы развития | До 30 баллов (за каждый проект) |
| | 5. Активное участие в реализации краевых, муниципальных, школьных проектов | 5 баллов (за каждый проект) |
| Производственная дисциплина | 1. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчётов, достоверность сведений, планов, программ. | До 10 баллов |
| | 2. Развитие методического комплекса и сохранность кабинета | До 5 баллов |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-155 баллов)

| Наименование показателя | Показатели | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|--|--|----------------------------------|-----------|----------------|
| 1) Исполнительская дисциплина | Качественное и своевременное предоставление статистической отчетности, исполнение приказов, распоряжений директора ОУ. Качественная работа с сайтами КПОМО, PULT, EDUHOSTPERM.RU, ERMEDU.RU | Ежемесячно | 20 баллов | |
| 2) Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам контрольных проверок | Отсутствие замечаний контролирующих органов | Ежемесячно | 25 баллов | |
| 3) Выполнение отраслевых показателей: | Значение среднего балла по предметам по выбору ЕГЭ не ниже среднего по городу | 1 раз в год | 20 баллов | |
| 1. Средний балл по предметам по выбору ЕГЭ (по итогам 2016г) | Значение среднего балла ОГЭ в 9 классах по русскому языку, математике по ОУ не ниже показателя, установленного для ОУ | | 20 баллов | |
| 2. Средний балл ОГЭ по русскому языку, математике (по итогам 2016г) | Значение среднего балла ЕГЭ по математике (профильный уровень), русскому языку на уровне и выше городского показателя | | 20 баллов | |
| 3. Результаты ЕГЭ по математике (профильный уровень), русскому языку (по итогам 2016) | | | | |
| 4) Укомплектованность учреждения кадрами в соответствие со штатным расписанием | Доля укомплектованности, составляющая от 85% до 95% | Ежемесячно | 20 баллов | |
| 5) Уровень квалификации педагогов | Увеличение доли педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию | Ежемесячно | 20 баллов | |
| 6) Уровень профессиональной компетентности педагогов (по итогам 2016 года) | Средний результат по тестированию учителей школы на предмет профессиональной компетентности не ниже среднего значения по городу | 1 раз в год* | 10 баллов | |
| 7) Результативность работы по профилактике преступлений и ООД | Отсутствие преступлений и общественно-опасных деяний, совершённых учащимися | 1 раз в квартал** | 10 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-195 баллов)

| № | Наименование показателя | Показатели | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|----|---|--|----------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Исполнительская дисциплина | Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды, ДИО | Ежемесячно | 20 баллов | |
| 2. | Обеспечение информационной открытости | Размещение информации об учреждении в соответствии с требованиями, установленными приказом Министерства финансов РФ от 21.07.2011 № 86н, на официальном сайте для размещения информации о деятельности муниципальных учреждений www.bus.gov.ru , качественная работа с сайтами КПОМО, PULT, EDUHOSTPERM.RU, PERMEDU.RU | Ежемесячно | 20 баллов | |
| | | Своевременное размещение информации об учреждении на сайте школы: отчет о результатах деятельности ОО и использовании закреплённого за ней муниципального имущества. | | 10 баллов | |
| 3. | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта, соблюдение банковской дисциплины | 1 раз в квартал* | 20 баллов | |
| 4. | Выполнение отраслевых показателей | Достижение установленному учреждению учредителем целевого показателя уровня средней заработной платы работников учреждения | Ежемесячно | 30 баллов | |
| | | Объём ФОТ, предусмотренный на исполнение функций по ведению бухгалтерского учёта, не превышает установленную норму для ОУ | | 15 баллов | |
| | | Положительная динамика доходов, привлечённых за счёт платных образовательных услуг | Ежемесячно | 20 баллов | |
| | | Увеличение доли педагогических работников в общем количестве педагогических работников ОУ, заработная плата которых достигла целевого показателя | Ежемесячно | 20 баллов | |
| 5. | Финансово-экономическая деятельность | Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности | Ежемесячно | 30 баллов | |
| | | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств | 1 раз в квартал* | 10 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХЧ
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-95 баллов)

| № | Наименование показателя | Критерии оценки | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|----|---|--|----------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | 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 | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 2. | Исполнительская дисциплина | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов | Ежемесячно | 10 баллов | |
| | | Своевременное и качественное размещение информации на сайтах, www.permedu.ru , www.goszakupki.ru | | 10 баллов | |
| 3. | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам контрольных проверок | Отсутствие замечаний и просроченных предписаний контролирующих органов | 1 раз в квартал* | 10 баллов | |
| 4. | Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности | Исполнение плановых назначений финансово-хозяйственной деятельности 95% и выше | 1 раз в квартал | 10 баллов | |
| 5. | Работа с поставщиками и подрядчиками | Контроль качества работы подрядчиков и своевременности исполнения работ | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 6. | Работа по энергоэффективности | Соответствие удельных норм потреблённых энергоресурсов индивидуальным удельным нормам | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 7. | Отсутствие замечаний по охране труда | Своевременность прохождения инструктажей работниками, соблюдение норм охраны труда в ходе образовательного процесса | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 8. | Работа с основными средствами и материальными запасами | Своевременный учёт материальных ценностей, проведение инвентаризации, ведение документации по своевременному списыванию материальных ценностей и основных средств | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 9. | Аренда (передача имущества третьим лицам) | Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны ДО и департамента имущественных отношений | 1 раз в квартал | 5 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-55 баллов)

| № | Наименование показателя | Критерии оценки | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|----------|--|--|---|--------------|-----------------------|
| 1. | Создание условий высокой читательской активности | Проведение мероприятий на базе школьной библиотеки (библиотечных уроков) | Ежемесячно | 5 | |
| | | Оформление тематических выставок | Ежемесячно | 5 | |
| | | Выступление на информационных совещаниях, классных часах, родительских собраниях с обзором методических новинок, художественной литературы | Ежемесячно | 5 | |
| 2. | Производственная дисциплина | Своевременное, качественное оформление документации и сдача отчетности | Ежемесячно | 10 | |
| 3. | Работа по комплектованию библиотечного фонда | 100% обеспеченность учебниками | Ежемесячно | 10 | |
| | | Ведение электронного банка данных библиотечного фонда | Ежемесячно | 10 | |
| | | Своевременное списание пришедшей в негодность книгоиздательской продукции с соблюдением правил списания и ведения необходимой документации | Ежемесячно | 10 | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-120 баллов)

| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели | Периодичность оценки по критерию | Баллы | |
|----|---|---|----------------------------------|--------------|--|
| 1. | Результативность работы по профилактике правонарушений | Отсутствие преступлений и/или общественно-опасных деяний учащихся | 1 раз в квартал | 10 баллов | |
| 2. | Результативность работы по профилактике употребления психоактивных средств и алкогольных напитков | Отсутствие фактов употребления учащимися психоактивных средств и алкогольных напитков | 1 раз в квартал | 10 баллов | |
| | | Проведение мероприятий, направленных на профилактику употребления учащимися психоактивных средств и алкогольных напитков, оказание содействия сторонним организациям в организации диагностики по выявлению фактов употребления учащимися психоактивных средств | 1 раз в квартал | 10 баллов | |
| 3. | Работа с учащимися ВШУ и СОП | Не менее 80% внеурочная занятость учащихся ВШУ и СОП, охват учащихся ВШУ и СОП организованными формами отдыха в каникулярное время | 1 раз в квартал | 10 баллов | |
| 4. | Работа с родителями | Тематическое выступление на родительском собрании | 1 раз в четверть | 5 баллов | |
| | | Организация работы проблемных групп, круглых столов с родителями | 1 раз в четверть | 5 баллов | |
| 5. | Методическая компетентность | Участие в работе проблемных семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров | Ежемесячно | 5 баллов | |
| | | Руководство проектом в рамках реализации программы развития школы | Ежемесячно | До 30 баллов | |
| | | Активное участие в проекте программы развития школы | Ежемесячно | 5 баллов | |
| 6. | Производственная дисциплина | Своевременная сдача отчетности, исполнения распоряжений директора | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 7. | Работа с учащимися с ОВЗ | Проведение индивидуальных занятий и тренингов с учащимися с ОВЗ | Ежемесячно | 10 баллов | |
| | | Проведение индивидуальных консультаций для родителей учащихся с ОВЗ | Ежемесячно | 10 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-186 баллов)

| № | Наименование показателя | Критерии оценки | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|----|---|---|----------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Результативность работы по профилактике правонарушений | Отсутствие преступлений и/или общественно-опасных деяний | 1 раз в квартал* | 10 баллов | |
| 2. | Исполнительская дисциплина | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 3. | Методическая компетентность | Участие в работе проблемных семинаров, конференций, педсоветов, НПК, тематических семинаров | Ежемесячно | 5 баллов | |
| 4. | Организация работы с органами ученического самоуправления | Деятельность школьного органа самоуправления | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 5. | Организация работы с родителями учащихся | Проведение практических семинаров, руководство работой проблемных групп | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 6. | Вклад педагога в реализацию программы развития школы | Руководство проектом в рамках реализации программы развития | Ежемесячно | 30 баллов | |
| | | Активное участие в проекте в рамках реализации программы развития | Ежемесячно | 5 баллов | |
| 7. | Инновационная деятельность педагога | Организация и проведение новых для ОУ форм воспитательных мероприятий, работы с классными руководителями, родителями учащихся | Ежемесячно | 10 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-165 баллов)

| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|----------|---|--|---|--------------|-----------------------|
| 1. | Соблюдение требований по кадровому делопроизводству | Отсутствие замечаний ведения личных дел сотрудников, карточек, трудовых книжек | Ежемесячно | 10 баллов | |
| | | Своевременная сдача отчётности по кадровому делопроизводству | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 2. | Соблюдение требований по работе с обращениями граждан | Отсутствие обоснованных жалоб граждан | Ежемесячно | 5 баллов | |
| | | Отсутствие замечаний по ведению журнала обращений граждан | Ежемесячно | 5 баллов | |
| 3. | Работа с документацией наблюдательного совета | Своевременная подготовка материалов заседаний наблюдательного совета | Ежемесячно | 5 баллов | |
| 4. | Оцифровка мониторинговых и экзаменационных заданий учащихся | Качественное занесение результатов тестовых и экзаменационных заданий | По факту | 30 баллов | |
| 5. | Работа в АИС-контингенте, автокомплектовании | Занесение сведений о вновь прибывшем и выбывшем контингенте | Октябрь, июнь | 60 баллов | |
| 6. | Своевременное ведение дел с пенсионным фондом, военкоматом | Отсутствие замечаний по работе с пенсионным фондом | Ежемесячно | 10 баллов | |
| | | Отсутствие замечаний по работе с военкоматом | Ежемесячно | 10 баллов | |
| 7. | ИКТ-компетентность | Качественная работа в ИСЭДе | Ежемесячно | 10 баллов | |
| | | Качественная работа с сайтом КПО | Ежемесячно | 10 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-85 баллов)

| Критерии материального стимулирования | Показатели | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|--|--|---|--------------|-----------------------|
| 1. Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН | Качественная и своевременная уборка учебных помещений и рекреаций | ежемесячно | 10 баллов | |
| | Отсутствие замечаний в поддержании гигиенического состояния санузлов | ежемесячно | 10 баллов | |
| | Качественное проведение генеральных уборок | ежемесячно | 20 баллов | |
| | Качественное проведение работ по очистке оконных стёкол | ежемесячно | 10 баллов | |
| | Участие в ремонтных работах, проведение уборки после ремонтных работ школы | 1 раз в полугодие | 20 баллов | |
| | Качественный уход за растениями на своём участке | ежемесячно | 5 баллов | |
| 2. Внешний аудит | Соблюдение правил техники безопасности | ежемесячно | 5 баллов | |
| | Отсутствие обоснованных жалоб на работника, конфликтов | ежемесячно | 5 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДВОРНИКА
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-70 баллов)

| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | Баллы эксперта |
|----------|---|--------------|-----------------------|
| 1. | Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН, качественная и своевременная уборка территории школы и прилегающей территории | 10 баллов | |
| 2. | Качественное проведение субботника по уборке пришкольной территории | 20 баллов | |
| 3. | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | 5 баллов | |
| 4. | Своевременная ликвидация несанкционированных граффити на фасадах зданий и сооружений | 5 баллов | |
| 5. | Поддержание озеленения в школе на своём участке. Внесение существенного вклада по благоустройству и эстетическому оформлению пришкольной территории | 20 баллов | |
| 6. | Отсутствие обоснованных жалоб на работника, конфликтов | 5 баллов | |
| 7. | Соблюдение правил техники безопасности | 5 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОЧЕГО ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-60 баллов)

| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | Баллы эксперта |
|----------|---|--------------|-----------------------|
| 1. | Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН, качественное проведение текущих ремонтов | 10 баллов | |
| 2. | Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования | 10 баллов | |
| 3. | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | 10 баллов | |
| 4. | Соблюдение правил техники безопасности | 5 баллов | |
| 5. | Отсутствие обоснованных жалоб на работника, конфликтов | 5 баллов | |
| 6. | Участие в ремонте школы | 20 баллов | |

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ БУХГАЛТЕРА
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-55 баллов)

| № | Наименование показателя | Показатели | Периодичность оценки по критерию | Баллы | Баллы эксперта |
|----|---------------------------------------|--|----------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Исполнительская дисциплина | Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды, ДИО | Ежемесячно | 20 баллов | |
| 2. | Обеспечение информационной открытости | Размещение информации об учреждении в соответствии с требованиями, установленными приказом Министерства финансов РФ от 21.07.2011 № 86н, на официальном сайте для размещения информации о деятельности муниципальных учреждений www.bus.gov.ru | Ежемесячно | 20 баллов | |
| | | Качественная работа с сайтами КПОМО, PULT, EDUHOSTPERM.RU, PERMEDU.RU | | 15 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

| Наименование показателя | Критерии оценки | Количество баллов |
|--|--|---|
| <u>Показатель 1</u> Вклад учителя в выполнение муниципального задания | Отсутствие в классе правонарушений, ООД, АП, преступлений (за 2016 год) | 10 баллов |
| | Отсутствие замечаний в ведении электронных дневников и журналов (за 2016 год) | 10 баллов |
| <u>Показатель 2</u> Работа с одарёнными учащимися | Высокие результаты подготовки учащихся к Всероссийским предметным олимпиадам, официальным интеллектуальным играм (за 2015-2016 уч.год) | До 10 баллов |
| | Высокие результаты подготовки учащихся-победителей городских, краевых творческих конкурсов, спортивных соревнований, сдаче норм ГТО (за 2015-2016 уч.год) | До 10 баллов |
| <u>Показатель 3</u> Проектная деятельность педагога | Вклад учителя в реализацию школьных проектов (ОГЭ+, ЕГЭ+, ВПР+, ГТО+, ШЦТ, Одарённые дети, Подиум) | До 10 баллов |
| | Вклад учителя в реализацию краевых проектов (ММОШ, Стартап, Урок в подарок, ОВЗ) | 10 баллов (за участие в каждом проекте) |
| <u>Показатель 4</u> Исполнение отраслевых показателей | Высокие результаты итоговой аттестации учащихся – качество выше среднего балла по городу (за 2016 год) | 10 баллов (за каждого учащегося) |
| | Качественное предоставление потребителю платных образовательных услуг | 10 баллов за 1 услугу |
| | Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах «Профи-край», метапредметной спартакиады при выходе на следующий тур (за 2016 год) | 10 баллов за каждый конкурс |
| <u>Показатель 5</u> Результативность методической работы | Выступление на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, проведение открытых уроков, мероприятий на город, край (при наличии подтверждающего документа) | 10 баллов за 1 мероприятие |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР
ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-150 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|---|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Выполнение муниципального задания | Результативность работы по профилактике правонарушений, ООД, АП, преступлений (в сравнении с предыдущим периодом) | 30 баллов | |
| | Положительная динамика успеваемости и качества обучения по школе (в сравнении с предыдущим периодом) | До 30 баллов | |
| <u>Показатель 3.</u> Деятельность, направленная на работу с кадровым составом | Укомплектованность учреждения кадрами в соответствие со штатным расписанием | 30 баллов | |
| | Положительная динамика в повышении категорийности работников учреждения (в сравнении с предыдущим периодом) | 30 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
БУХГАЛТЕРА ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-90 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|---|---|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | 30 баллов | |
| | Своевременной и достоверное предоставление отчётов учредителю и руководителю ОУ | 30 баллов | |

ИТОГО

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВР (ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА)
ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-120 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|---|---|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Выполнение муниципального задания | Результативность работы по профилактике правонарушений, ООД, АП, преступлений (в сравнении с предыдущим периодом), по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма | 30 баллов | |
| <u>Показатель 3.</u> Воспитательная работа | Результативность участия учащихся в творческих конкурсах, олимпиадах | До 60 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХЧ
ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-150 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|--|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Хозяйственно-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина | Обеспечение сохранности и эффективного использования муниципального имущества, переданного учреждению на праве оперативного управления | 30 баллов | |
| | Отсутствие просроченных предписаний надзорных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 3.</u> Энергосбережение и повышение энергетической эффективности | Развитие материально-технической базы учреждения (по сравнению с предыдущим периодом) | До 30 баллов | |
| | Соответствие удельных норм потреблённых энергоресурсов общегородским нормам | До 30 баллов | |

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-150 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|---|---|--------------|----------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | 30 баллов | |
| | Своевременной и достоверное предоставление отчётов учредителю и руководителю ОУ | До 30 баллов | |
| <u>Показатель 3.</u> Деятельность, направленная на работу с кадровым составом | Достижение установленного учреждению целевого показателя уровня средней заработной платы работников учреждения за 2015г. | 30 баллов | |
| | Объём ФОТ, предусмотренный на исполнение функций по ведению бухгалтерского учёта, не превышает установленную для ОУ норму | 30 баллов | |

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-150 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|---|---|-----------|----------------|
| <u>Показатель 1</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2</u> Социально-педагогическая деятельность | Результативность работы по профилактике правонарушений, ООД, АП, преступлений (в сравнении с предыдущим периодом) | 30 баллов | |
| | Результативность работы по профилактике СОЗ (отсутствие официально зарегистрированных фактов употребления учащимися ПАВ) | 30 баллов | |
| | Результативность работы с учащимися с ОВЗ | 30 баллов | |
| <u>Показатель 3</u> Вклад педагога в реализацию программы развития школы | Разработка и апробация методики определения сформированности предпринимательского мышления школьников | 30 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-90 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|---|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Состояние библиотечного фонда | Укомплектованность учебной литературой на 100% | 30 баллов | |
| | Ведение электронного банка данных библиотечного фонда для обслуживания электронной картой школьника | 30 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СЕКРЕТАРЯ-ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ
ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-90 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|---|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1.</u> Основная деятельность ОУ | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | 30 баллов | |
| <u>Показатель 2.</u> Участие в краевых проектах | Качественная работа в ИСЭДе, ГИСе, АИС-контингент | 30 баллов | |
| | Качественная работа в базе данных «Персонифицированный учёт детей» | 30 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОЧЕГО ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-50 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|---|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1</u> Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН | Отсутствие замечаний в техническом содержании здания, поддержание бесперебойной слаженной работы электрических систем, инженерных коммуникационных сооружений | До 50 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ДВОРНИКА ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-50 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|--|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1</u> Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН | Отсутствие замечаний в поддержании гигиенического состояния пришкольной территории | До 50 баллов | |

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УБОРЩИКА ДЛЯ РАСЧЁТА ГОДОВОЙ ПРЕМИИ**
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-50 баллов)

| Показатели оценки результативности деятельности | Критерии оценки | Баллы | Баллы эксперта |
|--|--|--------------|-----------------------|
| <u>Показатель 1</u> Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН | Отсутствие замечаний в поддержании гигиенического состояния школьных помещений | До 50 баллов | |

**ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ОСОБЫЕ ЗАСЛУГИ И
ДОСТИЖЕНИЯ РАБОТНИКАМ МАОУ «СОШ № 108» г.ПЕРМИ**

- за высокие результаты ЕГЭ, ОГЭ, мониторинговых обследований;
- за выполнение и перевыполнение обязательств индивидуального институционального задания;
- за высокую результативность обучающихся, подготовленных педагогом, в олимпиадах, НПК, интеллектуальных играх, конкурсах, соревнованиях;
- за высокие результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, олимпиаде «Профи-край»;
- за проведение и активное участие в значимых для ОУ, района, города, края мероприятиях;
- за результативность участия в районных, городских, краевых профсоюзных мероприятиях;
- за высокие результаты осуществления финансово-хозяйственной деятельности;
- за качественную организацию субботников, ремонтных работ, работ по подготовке школы к новому учебному году;
- за качественную проверку олимпиадных работ учащихся, материалов конкурсов, мониторинговых обследований, ТОГЭ, ТЕГЭ, городских контрольных работ, экзаменационных сочинений;
- за качественное проведение «интенсивов» по подготовке учащихся к ГИА, ЕГЭ (при наличии программ интенсивного курса и соответствующих записей в журнале);
- за проведение работ по дизайну школьных помещений и пришкольной территории.

**ВИДЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ ЗА РАСШИРЕНИЕ ЗОНЫ
ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОТНИКАМ МАОУ «СОШ № 108» г.ПЕРМИ**

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за осуществление контроля организации питания школьников в Учреждении, ведение необходимой документации;
- за работу системного администратора;
- за работу со школьным сайтом;
- за руководство проектами, проектными группами;
- за организацию участия школы в районных, городских, краевых предметных олимпиадах, интеллектуальных играх, конкурсах, соревнованиях, НПК;
- за координацию работы в Университетском округе;
- за работу и проведение расчётов в комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- за организацию работы по ведению услуги «Электронные дневники и журналы»;
- за работу и ведение документации по ГО и ЧС, антитеррористической защищённости ОУ, охране труда;
- за организационное сопровождение УВП (составления расписания учебных занятий, графика дежурств учителей, обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебном процессе);
- за руководство по реализации институциональных, краевых и муниципальных проектов: «Электронная карта школьника», ММОШ «Пространство выбора», «Профессиональные пробы и практики», «Молодой учитель», работы с одарёнными учащимися «Алые паруса», «Духовно-нравственное воспитание школьников», «Качество образования», «Стар лидер», «Эму эрудит»

