



Утверждаю
Директор МАОУ БСОШ №7
Корнаева Т.Л.
сентябрь 2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее по тексту - «Положение») Муниципального автономного общеобразовательного учреждения базовой средней общеобразовательной школой №7 им. А.С. Пушкина с углубленным изучением английского языка г. Владикавказ РСО - АЛАНИЯ разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 21.07.2014),
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",

- "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол 11),

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях",

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, в целях осуществления действительных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников МАОУБСОШ №7 им. А.С. Пушкина с углубленным изучением английского языка (далее по тексту - «Учреждение»), в соответствии с государственными образовательными требованиями повышения качества учебного и воспитательно-образовательного процессов, развития творческой активности и инициативы работников.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается экспертная комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, заведующих кафедр, председателей методических объединений, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, руководителей структурных подразделений по направлениям, родительской общественности. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают мотивационные и поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, высоким качеством работы. Стимулирующие выплаты не являются обязательной частью заработной платы работников Учреждения и не носят гарантированный характер выплаты.

1.3. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа директора Учреждения. Решение о стимулировании работников и размерах выплат во всех случаях принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Управляющим советом Учреждения.

1.6. Максимальный размер фонда стимулирующих выплат устанавливается приказом директора.

Текущий размер стимулирующих выплат, может увеличиваться и уменьшаться, в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, текущими целями и задачами учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

1.8. Стимулирующие выплаты как правило устанавливаются не менее чем через 3 месяца работы в должности.

1.9. Настоящее Положение принимается на заседании Управляющего совета Учреждения, утверждается директором Учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом - Профсоюзным комитетом.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) Единовременное премирование (разовые премии).
- 2) Постоянные стимулирующие выплаты.
- 3) Текущие стимулирующие выплаты.

2.1.1. **Единовременное премирование** может осуществляться:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
- за личные достижения, положительно влияющие на репутацию и рейтинг учреждения;
- в связи с юбилейными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками (Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год и пр.) при условии наличия средств.

2.1.2. **Постоянные стимулирующие выплаты** - являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, с учетом показателей оценки качества, эффективности и результатов труда работников по наиболее значимым показателям, влияющим на рейтинг и репутацию учреждения.

Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за степень соответствия квалификационным требованиям, за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы;
- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей социума сверх размера, установленного государственным заданием;
- за обучение детей с особыми образовательными потребностями;
- за выполнение дополнительных функций по управлению учреждением.

Порядок установления постоянных педагогических стимулирующих выплат (за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы) определяется Положением об оплате труда работников ОУ.

Порядок установления остальных постоянных стимулирующих выплат определяется настоящим Положением.

Постоянные надбавки к должностному окладу устанавливаются на период, не превышающий 12 месяцев.

2.1.3. **Текущие стимулирующие выплаты:** - являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, эффективности и результатов труда в текущем (отчетном периоде).

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала - стимулируют повышение деловых (трудовых) качеств педагогических работников, с учетом показателей (критериев) оценки

качества, эффективности и результатов труда работников по показателям, оценивающим деятельность в отчетном периоде и направленную на обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг.

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала могут устанавливаться:

- За результативность работы в отчетном периоде.

Размер стимулирующих выплат за результативность работы в отчетном периоде, устанавливается дифференцированно, с учетом критериев оценки качества, эффективности и результативности труда работника.

2.1.4. Текущие стимулирующие выплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала осуществляются по итогам работы в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного и вышестоящего руководителя.

Критериями оценки качества труда работников являются:

- выполнение работником непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения;
- личный вклад работника в обеспечение эффективности деятельности учреждения, выполнение задач, возложенных на учреждение;
- интенсивность, результативность и качество в работе, проявление творчества и инициативы;
- за качество и высокие результаты работы, связанные с уставной деятельностью учреждения и поднимающие престиж учреждения и отрасли в целом.

3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ В ОБЩЕМ ФОНДЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ), направляемый на стимулирующие выплаты - фонд стимулирующих выплат, формируется в процентном соотношении от общего фонда оплаты труда, установленного штатным расписанием Учреждения.

Размер доли стимулирующей части ФОТ определяется директором Учреждения не реже одного раза в год.

3.2. Экономия средств по фонду стимулирующих выплат по решению директора может направляться на увеличение фонда текущих стимулирующих выплат в порядке, установленном настоящим Положением.

3.4. Экономия средств по общему ФОТ, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части ФОТ, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после осуществления в установленном порядке всех видов выплат заработной платы.

3.5. Экономия по прочим статьям расхода (коммунальным платежам; по материальным затратам и пр.) которая может быть направлена на формирование фонда стимулирующих выплат, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после исполнения в установленном порядке всех имеющихся обязательств по оплате кредиторской задолженности.

3.6. Средства, остающиеся в распоряжении учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности, могут быть направлены на формирование фонда стимулирующих выплат после осуществления в установленном порядке всех видов выплат по оплате труда работникам, непосредственно осуществляющим оказание платных услуг.

3.7. Источник выплаты стимулирующих выплат устанавливается приказом директора и может выплачиваться из бюджетных и внебюджетных средств в долях, определенных приказом директора.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Распределение фонда стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением, на основании представления директора Учреждения.

Директор учреждения представляет Управляющему совету информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

4.2. Для распределения фонда стимулирующих выплат разрабатываются показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения:

- для педагогических работников показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности оцениваются в баллах. Присвоение баллов осуществляется на основании письменных представлений, имеющих подтверждение оцениваемых достижений;

- для административно-управленческого персонала (заместителей директора по учебно – воспитательной работе, административно – хозяйственной деятельности, руководителей структурных направлений, главного бухгалтера) оценка качества профессиональной деятельности осуществляется на основе индивидуальной оценки директором труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и достижения Учреждением устойчивого финансового положения и роста прибыли от внебюджетной деятельности;

- для учебно-вспомогательного персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки руководителями функциональных направлений (заведующих дошкольными корпусами, старших воспитателей, руководителем по административно-хозяйственному направлению, руководителем по финансово-правовому направлению, системным администратором и пр.) труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач;

- для младшего обслуживающего персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителем по административно-хозяйственному направлению из средств приносящий доход деятельности и внебюджетных фондов.

4.3. Сумма, оставшаяся после распределения фонда стимулирующих выплат, накапливается и распределяется по согласованию с Управляющим советом, на основании представления директора Учреждения.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается на основании протокола заседания Управляющего совета и утверждается директором Учреждения.

4.5. Директор вправе по согласованию с Управляющим советом принять решение об осуществлении стимулирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных работнику Постоянных стимулирующих выплат.

4.6. Фонд стимулирующей части формируется методом вычитания базовой части согласно штатного расписания из общего фонда оплаты труда согласно распределения субвенции на календарный год.

4.7. Из общего фонда стимулирующей части ОУ также выплачивается стимулирование Руководителя (директора школы) согласно набранным баллам и приказа по Управлению Образования АМС г. Владикавказа.

4.8. Оставшийся фонд за вычетом всех фиксированных доплат и доплат за данный период по должностным категориям штатного расписания распределяется между сотрудниками распределяется между сотрудниками по следующей схеме:

- АУП не более 25% от общего фонда;
- УВП не более 5% от общего фонда;
- Педагогические работники не более 70%.

4.9. Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начисленной работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работников для достижения целевого показателя (на основе должностных обязанностей) по каждой категории работников.

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Оценка результативности и качества труда педагогических работников осуществляется по критериям, установленным настоящим Положением.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогических работников Учреждения является протокол заседания Экспертной комиссии.

Оценка результативности и качества труда работников проводится Экспертной комиссией на основании анализа отзывов (опросов, результатов анкетирования), листов самооценки работников и результатов производственного контроля.

5.2. Деятельность экспертной комиссии регламентируется соответствующим Положением; ее состав утверждается приказом директора Учреждения.

Координирует деятельность экспертной комиссией директор или уполномоченный им представитель административно-управленческого персонала Учреждения.

На основании проведенной Экспертной комиссией оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий (расчетный) период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость.

5.3. Стимулирование труда прочего персонала (административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) производится только по основной должности.

Определение размера выплат стимулирующего характера прочему персоналу осуществляется директором Учреждения на основании критериев, указанных в пункте 2.1.4. по представлению непосредственных руководителей в порядке, указанном в пункте 4.2. настоящего Положения.

Предложения по стимулированию прочего персонала согласовывается на Управляющем совете по представлению директора Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора Учреждения.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ

6.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику Учреждения по его личному заявлению при наличии свободных денежных средств.

6.2. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника;
- рождением ребенка;
- с уходом на пенсию;
- с низким уровнем материального положения и в других сложных жизненных ситуациях.

- 6.3 Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается директором индивидуально по конкретному работнику.

- 6.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора Учреждения с указанием конкретной суммы материальной помощи.

- 6.5 Материальная помощь выплачивается из внебюджетного фонда или из средств Профсоюзной организации МАОУБСОШ№7.

7. Иные поощрительные и разовые выплаты.

-7.1 Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в ОУ за счет, установленный на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда ОУ. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения идут на стимулирование прочего персонала.

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ 8.1. Постоянные стимулирующие выплаты:

- За результативность работы в предыдущем учебном году:

Показатели		Баллы
Учитель		
1. Наличие победителей городской олимпиады и победителей и призеров городского этапа ВОШ (за каждого ученика)	Победители	2
	Призеры	1
2. Наличие победителей и призеров республиканского этапа ВОШ	Победители	4
	призеры	2
2. Наличие победителей Всероссийской олимпиады школьников (за каждого ученика)	Победители	До 10
	Призеры	До 5
3. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов (мониторинги.) для учащихся 7, 4 классов за текущий учебный год: $A * k$, где A - число учащихся, справившихся с тестированием без двоек, контрольной работой без двоек, k - корректирующий коэффициент = 0,01.		3
4. Наличие выпускников, сдавших ЕГЭ, средний балл (за каждого ученика)	100 баллов	До 5
	От 75 до 99 баллов	1
5. Результаты государственной итоговой аттестации в 9 классах, сдавших ГИА 9 на «отлично» (за каждого ученика)		1
6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ, в том числе создание дистанционных курсов обучения)		До 5
Воспитатель		
1. Перевод воспитанника подготовительной группы в начальную школу учреждения (за каждого воспитанника)		1
Социальный педагог		
Тип персонала	Значение	
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	не более 70% от должностного оклада	
Старшие воспитатели	не более 2-х должностных окладов	

- за степень соответствия квалификационным требованиям:

Тип персонала	Значение
Иной педагогический персонал	не более 50% от должностного оклада

- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы сверх размера, установленного государственным заданием:

Тип персонала	Значение
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	не более 70% от должностного оклада
Старшие воспитатели	не более 2-х должностных окладов

- за степень соответствия квалификационным требованиям:

Тип персонала	Значение
Иной педагогический персонал	не более 50% от должностного оклада

- за обучение детей с особыми образовательными потребностями - утверждается отдельным приказом директора.

- за выполнение дополнительных функций по управлению учреждением - не более одного должностного оклада.

8.2. Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала:

- За посещаемость в дошкольном отделении.

Размер стимулирующих выплат воспитателей за посещаемость в дошкольном отделении устанавливается приказом директора дифференцированно, с учетом процента фактической посещаемости, возрастной группы воспитанников и степени соответствия воспитателя максимальным квалификационным требованиям.

- За результативность работы в отчетном периоде:

Критерии	Показатели	Макс, балл	
	Учитель		
ES числ 0 обу>	1. Наличие победителей районных предметных олимпиад, в том числе окружного этапа ВОШ (за каждого ученика)	Победители	До 2
		Призеры	До 1
	4. Результативное участие обучающихся в фестивалях, соревнованиях (в том числе спортивных), конкурсах, олимпиадах различной направленности (призеры, победители, команды).	Международный	До 10
		Всероссийский	До 8
		Городской	3
		Муниципальный	2
	5. Качество знаний по итогам внутреннего мониторинга качества образования за каждый класс учувствовавший в мониторинге: $(A/B) * 100\%$, где А - число учащихся, окончивших отчетный период на «4» и «5»;	90-100%	До 5
		80-89%	До 4
		70-79%	До 3
		60-69%	До 2
	В - общая численность обучающихся по предмету; Значение рассчитывается как среднеарифметическое по общей нагрузке учителя.	50-59%	До 1
		6. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов (МЦКО и т.д.) за исключением тестирования 7 и 4 классов: $(A/B) * 100\%$, где А - число учащихся,	90-100%
справившихся с тестированием, контрольной работой без двоек, В - общая численность обучающихся, принявших участие в тестировании.	80-89%	До 4	
	70-79%	До 3	
		60-69%	До 2
Государственная (итоговая) аттестация	10. Результаты государственной итоговой аттестации в 9 классах (ГИА 9) - средняя оценка	4,51-5	До 3
		4-4,5	До 2

Повышение уровня педагогического мастерства	11. Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (победитель, лауреат и т.п.)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
	13. Наличие и распространение передового педагогического опыта, проведение мастер-классов, круглых столов, открытых уроков	Городской	До 5
		Муниципальный	До 3
		Школьный	До 1
	14. Эффективное зафиксированное участие в методической работе школы (МО, предметные недели, методические дни, недели, фестивали педагогических идей, психолого-педагогические, теоретические семинары) различного уровня		До 5
	15. Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)		До 3
	16. Результативность проектной, проектно-исследовательской деятельности (победитель).	Всероссийский	До 10
		Городской	До 6
		Муниципальный	До 3
17. Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта		До 3	
Исполнительская дисциплина Работа классного руководителя	18. Результативность участия класса в различных конкурсах	Школьный	До 2
		Муниципальный	До 4
		Городской	До 6
	19. Уменьшение \ отсутствие пропусков учениками уроков без уважительной причины (по итогам отчетного периода: четверть, полугодие)		До 2
	20. Увеличение \ систематические опоздания, пропуски уроков без уважительной причины (по итогам отчетного периода, четверть, полугодие)		минус 5
	21. Экскурсионные и внешкольные мероприятия с классом (за отчетный квартал) + предоставление фотоотчета для размещения на сайте	1 экскурсия 2 и более	До 1 До 5
	22. Качественная организация дежурства по школе без замечаний		До 2
	23. За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка		До 5
	Воспитатель		
		60-70%	До 2

	1. Достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования согласно ФГОС.	70-85%	До 3
		85% и выше	До 4
	2. Результаты участия работника в профессиональных презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
	3. Результаты участия воспитанников в фестивалях и конкурсах, соревнованиях и др. (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом):	Всероссийский	До 8
		Городской	До 5
		Муниципальный	До 2
	5. Публикации в периодических изданиях, методических сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта		До 5
	6. Общественная активность педагога (высокое качество подготовки и проведения праздников, фестивалей, конкурсов, собраний, совещаний и т.п.)		До 4
7. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)		До 5	
8. Отсутствие задолженности по родительской плате		До 3	
9. За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка		До 5	
10. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (комплекс закаливающих процедур с использованием природных факторов, стимулирование физической активности детей, отдельные достижения в области спорта и т.п.)		До 2	

Иных педагогических работников.

- Воспитатель группы по присмотру и уходу (включая старшего)

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
1	Сохранность контингента обучающихся в Группях по присмотру и уходу	До 5	
2	Высокая посещаемость детей (ежемесячно)	60-80%	До 3
		80-90%	До 7
3	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5	

- Учитель - логопед

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ) на конец года	До 5
2	Публикации в периодических изданиях, методических сборниках различного уровня по распространению опыта	До 3
3	Передача опыта, проведение открытых занятий, активное участие в педагогических советах, конкурсах и других мероприятиях школы	До 4
4	За детей, посещающих логопедические занятия сверх установленной численной нормы (25 чел.) - более 30 детей	До 5
5	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5

■ Социальный педагог

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Положительная динамика снижения контингента, находящегося на внутришкольном контроле за отчетный период.	До 5
3	Положительная динамика снижения зафиксированных правонарушений у детей, стоящих на учете в КДН и ЗП и ОВД «Выхино» (по результатам года) (за каждого ребенка).	До 3
4	Положительная динамика зафиксированных случаев употребления учащимися ПАВ	До 2
5	Результативность вовлечения несовершеннолетних детей девиантного поведения во внеурочную деятельность учреждения, в том числе в каникулярное время.	До 3
5	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная и дополнительная нагрузка.	До 5

- Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
1	Результаты участия работника в профессиональных презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
2	Результативность участия воспитанников и обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня (победители, призеры)	Всероссийский	До 8
		Городской	До 5
		Муниципальный	До 2
3	Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)	До 5	
4	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)	До 5	

5	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта	До 3
6	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5

Вожатый

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	До 5
2	Высокий уровень взаимодействия с учреждениями культуры, дополнительного образования	До 5
3	Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций	До 5
4	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5

- Педагог-психолог

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
Уровень и эффективность работы педагога-психолога	1. Успешность психологической работы по результатам года (Динамика индивидуальной психологической работы).	количество клиентов, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы	До 3
	2. Динамика индивидуальных образовательных результатов. (Охваченность детей на начало учебного года, в конце адаптационного периода, по запросу, в конце учебного года)	60-70%	До 2
		71-80%	До 4
		81-91%	До 6
		100%	До 8
	3. Реализация дополнительных проектов (групповых и индивидуальных учебных проектов учащихся и воспитанников, социальных проектов).	групповой проект	До 4
		индивидуальный проект	До 1
		социальный проект	До 4
	4. Внедрение собственных методических разработок, программ в практическую деятельность		До 5
	5. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о психологических аспектах деятельности в образовательном пространстве школы, ДОУ и т.д.		До 5	

--	--	--

--	--	--

- Педагог - организатор. Педагог организатор по ОБЖ. Методист.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
1	Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)	До 5	
2	Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
3	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)	До 5	
4	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта	До 3	
5	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5	

Концертмейстер. Музыкальный руководитель.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
1	Достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы образования согласно ФГОС.	60-70%	До 2
		70-85%	До 3
		85% и выше	До 4
2	Результативность участия воспитанников и обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня (победители, призеры)	Всероссийский	До 8
		Городской	До 5
		Муниципальный	До 2
3	Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях	Всероссийский	До 20

	профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Городской	До Ю
		Муниципальный	До 5
4	Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)		До 5
5	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)		До 5
6	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта		До 3
7	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка		До 5

Заместитель директора по АХЧ.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью.	До 3
2	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления материальной базы ОУ, обеспечение материально – технического, ресурсного обеспечения (компьютерная техника, учебное оборудовани).	До 3
3	Обеспечение высокое качество санитарно – гигиенических условий в учебных зданиях.	До 7
4	Отсутствие предписаний по соблюдению Правил противопожарной безопасности, электробезопасности, охране труда.	До 4
5	Результативная подготовка к началу учебного года: организация, качество проведения летних ремонтных работ.	До 5
6	Ведение документации, закрепленной требованиями должностной инструкции, отсутствие замечаний по ведению документации со стороны руководителя.	До 3
7	Выполнение санитарно – гигиенических требований и требований по благоустройству пришкольной территории.	До 5

Максимальный балл – 30.

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

№ п/п		Максимальный балл
1	Высокий уровень организации бухучета, хозяйственно – финансовой деятельности школы.	До 10
2	Высокий уровень взаимодействия с учреждениями, осуществляющими финансовый контроль, своевременное представление финансовой отчетности, отсутствие предписаний, замечаний ,	До 5
3	Качественная организация произведения начислений и перечисления платежей, оплаты счетов.	До 5
4	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны руководящих органов, сотрудников ОУ, родителей обучающихся.	До 5
5	Качественное ведение финансовой документации.	До 3
6	Организация, качественное и своевременное проведение инвентаризационных мероприятий материальных ценностей, имущества ОУ.	До 5
7	Сохранение закрепленной техники, соблюдение Правил противопожарной безопасности, санитарных норм.	До 3
8	Отсутствие замечаний по исполнению Правил внутреннего распорядка ОУ.	До 4

Максимальный балл - 40