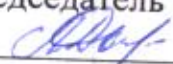


Городской округ Мытищи Московской области  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»

СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом  
МБОУ СОШ № 6  
Председатель Управляющего совета  
 Л.А.Далия  
протокол № 2 от 15.09.2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 6  
Ляпина Л.А.  
приказ от 16.09.2016 № 230



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
СОТРУДНИКОВ МБОУ СОШ № 6**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МБОУ СОШ № 6 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, постановления Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», постановление Администрации городского округа Мытищи Московской области от 26 августа 2016г. №3398 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области», Устава МБОУ СОШ № 6

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ № 6 (далее – Учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В соответствии с постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», в заработную плату работников Учреждения входят выплаты стимулирующего характера. Настоящее Положение определяет виды условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующие выплаты включают в себя систему различных надбавок и доплат, премий и иных поощрительных выплат.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, производятся с учетом

–показателей результатов труда;

–целевых показателей эффективности деятельности Учреждения;

–мнения представительного органа работников Учреждения или на основании коллективного договора.

1.6. Положение является нормативным актом Учреждения, согласовывается с председателем профсоюзного комитета образовательного учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором МБОУ СОШ № 6.

## 2. Виды и размеры стимулирующих выплат

2.1. На установление стимулирующих выплат Управление образования (главный распорядитель) предусматривает Учреждению бюджетные средства в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда.

2.2. Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам должны составлять не менее 70%, а административно-хозяйственному персоналу – не более 30% от общего стимулирующего фонда оплаты труда.



- 2.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.
- 2.5. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5 – кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.
- 2.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.
- 2.7. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами с использованием дистанционных технологий устанавливается до 1,5 – кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.
- 2.8. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам Учреждения выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада) тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению Управления образования Администрации городского округа Мытищи и с учетом мнения представительского органа работников.
- 2.9. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников МБОУ СОШ № 6, указанными в Приложении 1
- 2.10. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников образовательного учреждения.

### **3. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 6**

- 3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам должны составлять не менее 70% от общего стимулирующего фонда оплаты труда.
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями, которые должны стимулировать педагогического работника к более качественному, эффективному, результативному труду.
- 3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда педагогических работников образовательного учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах (Приложение 1).
- 3.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов для учета динамики образовательных достижений.
- 3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.
- 3.6. При совмещении административными работниками педагогической деятельности выплаты осуществляются по одной категории. Данная категория определяется Управляющим советом.
- 3.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.
- 3.8. Перечень критериев и показателей оценки деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 6 приведен в приложении № 2.



#### **4. Критерии и показатели оценки деятельности административного, учебно-вспомогательного, младшего технического персонала, работников культуры**

4.1. Стимулирующие выплаты административного, учебно-вспомогательного, младшего технического персонала, работников культуры должны составлять не более 30% от общего стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Перечень критериев и показателей оценки деятельности административного персонала приведен в приложении № 3 и используется в соответствии с должностными обязанностями работников МБОУ СОШ № 6.

4.3. Перечень критериев и показателей оценки деятельности учебно-вспомогательного, младшего технического персонала, работников культуры приведен в приложении № 4 и используется в соответствии с должностными обязанностями работников МБОУ СОШ № 6.

#### **5. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

5.1. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в полугодие по утвержденным на данный период критериям. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

5.2. Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

5.3. Директор МБОУ СОШ № 6 представляет в Управляющий совет, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок педагогическим работникам производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Стимулирующие выплаты в рамках денежных средств стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам определяются по формуле:

$$C_v = K_6 \cdot C_6, \text{ где}$$

$C_v$  – размер стимулирующих выплат на одного педагогического работника;

$K_6$  – общее количество баллов, присвоенных работнику по итогам оценки его достижений в соответствии с п. 3.3. настоящего Положения;

$C_6$  – денежный вес 1 балла, который определяется путем деления денежных средств стимулирующей части ФОТ, предусмотренных педагогическим работникам, на общее количество баллов, полученных всеми педагогическими работниками.

5.3.2. Для определения размера стимулирующих надбавок для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда административного персонала производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Стимулирующие выплаты в рамках денежных средств стимулирующей части ФОТ административному персоналу определяются по формуле:

$$C_v = K_6 \cdot C_6, \text{ где}$$

$C_v$  – размер стимулирующих выплат на одного педагогического работника;

$K_6$  – общее количество баллов, присвоенных работнику по итогам оценки его достижений в соответствии с п. 4.2. настоящего Положения;

$C_6$  – денежный вес 1 балла, который определяется путем деления денежных средств стимулирующей части ФОТ, предусмотренных административным работникам, на общее количество баллов, полученных всеми педагогическими работниками.



5.3.3. Для определения размера стимулирующих надбавок для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего технического персонала, работников культуры производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника п. 4.3 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты в рамках денежных средств стимулирующей части ФОТ административному персоналу определяются по формуле:

$$C_v = K_6 \cdot C_6, \text{ где}$$

$C_v$  – размер стимулирующих выплат на одного педагогического работника;

$K_6$  – общее количество баллов, присвоенных работнику по итогам оценки его достижений в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения;

$C_6$  – денежный вес 1 балла, который определяется путем деления денежных средств стимулирующей части ФОТ, предусмотренных учебно-вспомогательному, младшему техническому персоналу, работникам культуры, на общее количество баллов, полученных всеми педагогическими работниками.

5.4. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок возможно по представлению руководителя образовательного учреждения и решению Управляющего совета определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

5.5. Управляющий совет образовательного учреждения согласовывает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения. Решение Управляющего совета оформляется протоколом.

5.6. На основании протокола Управляющего совета руководитель образовательного учреждения издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, где указывается конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Учреждения (кроме руководителя Учреждения).

5.7. При изменении размера стимулирующей части ФОТ производится корректировка денежного выражения 1 балла. Соответственно происходит изменение размера стимулирующих выплат работникам Учреждения.

## **6. Показатели, уменьшающие размер надбавок**

6.1. Необходимым условием стимулирования работников Учреждения является добросовестное выполнение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, открытость и доступность образования.

6.2. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими нарушениями. К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.



Таблица 1 «Перечень показателей качества работы»

№ п/п	Основание для премирования
	<b>Учителя:</b>
I	<b>За интенсивность и высокие результаты работы:</b>
1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
2	Снижение доли неуспевающих
3	Итоговая и промежуточная аттестация. Результаты независимой оценки.
4	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций различного уровня
5	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
6	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
7	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
8	Освоение новых программ, учебно-методических комплектов, организационной культуры школы (для вновь прибывших учителей на первое полугодие работы в школе)
II	<b>За качество выполняемых работ</b>
8	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, дисциплин
9	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, праздников
10	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, современных инновационных технологий
11	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий
12	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
13	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (тематические классные часы, занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
14	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
15	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (воспитанниками), своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
16	Образцовое содержание кабинета, группы, зала, мастерской
17	Высокий уровень исполнительской дисциплины (дежурство по школе, подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	<b>Педагогические работники (педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель ГПД):</b>
I	<b>За интенсивность и высокие результаты работы:</b>
1	Стабильный рост доли обучающихся, охваченных различными видами диагностики и контроля
2	Результативность коррекционно-развивающей работы (снижение уровня тревожности детей, повышение их мотивации к обучению, адаптация к учебному процессу)
II	<b>За качество выполняемых работ:</b>
3	Своевременное и качественное ведение банка данных детей



4	Ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной, коррекционной помощи
5	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ
6	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, праздников
7	Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий, современных инновационных технологий
8	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий
9	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
10	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек, профилактике правонарушений учащихся и детского дорожно-транспортного травматизма, профилактике употребления ПАВ
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	<b>Заместители директора по УВР, ВР, УМР</b>
1	<b>За интенсивность и высокие результаты работы:</b>
1	Эффективная организация предпрофильного и профильного обучения, углубленной работы по приоритетным направлениям инновационной деятельности школы
2	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
3	Снижение доли неуспевающих
4	Сохранение контингента учащихся в 1 - 11 классах
5	Итоговая и промежуточная аттестация. Результаты независимой оценки.
6	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях различного уровня
7	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
8	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
9	Рост числа педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность, эффективно применяющих современные технологии в обучении и воспитании
II	<b>За качество выполняемых работ:</b>
10	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
11	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
12	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
13	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
14	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений, положительная динамика
15	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
16	Подготовка школы и педагогов и стимулирование педагогов к участию в профессиональных конкурсах, грантах
17	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины
	<b>Заместитель директора по безопасности</b>



1	Обеспечению безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
3	Безопасное проведение ремонтных работ
4	Высокий уровень организации и проведения мероприятий по: охране труда, гражданской обороне и противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности образовательного учреждения, профилактике детского дорожно-транспортного травматизма
5	Высокий уровень организации охранной деятельности и контрольнопропускного режима
6	Качественная подготовка и ведение планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения.
7	Высокий уровень организации и проведения занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта.
	<b>Заместитель по АХР</b>
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, высокие результаты проверок контролирующими органами (Роспотребнадзор), рациональное использование отпущенных средств
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
4	Создание благоприятных и безопасных условий для работы с учащимися (воспитанниками) в помещениях и на территориях учреждений.
5	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации
6	Качество подготовки контрактов
7	Качество работы с информационными системами (ЕАСУЗ, ООС)
	<b>Заведующая библиотекой, библиотекарь</b>
1	Высокая читательская активность обучающихся
2	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
4	Оформление тематических выставок
5	Выполнение плана работы библиотекаря
6	<b>Секретарь</b>
7	Качественное ведение документации
8	Своевременность подготовки отчетной документации
9	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей
	<b>Техник</b>
1	Обеспечение высокого качества работы закрепленной компьютерной техники, оборудования, ЛВС
2	Своевременность и высокое качество профилактических и ремонтных работ на закрепленной за ним компьютерной техники и оборудовании
3	Высокая исполнительская дисциплина
	<b>Уборщики служебных помещений</b>
1	Отсутствие замечаний при проведении генеральных уборок и текущих уборок помещений
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
	<b>Гардеробщик</b>
1	Соблюдение правил приема и хранения личных вещей и качественное проведение



	генеральных уборок
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
3	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>
4	Отсутствие замечаний по проведению профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования
5	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок
	<b>Дворник</b>
1	Отсутствие замечаний по проведению работ по уборке территории
2	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН
	<b>Сторож</b>
1	Отсутствие замечаний по соблюдению должностных обязанностей, инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности
2	Качественное ведение необходимой документации



Таблица 2: Критерии оценки результативности работы педагогов

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Максимальное число баллов
1 Инновационная и экспериментальная деятельность педагога	Наличие собственных методических и дидактических разработок, применяемых в образовательном процессе, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов <b>К 1</b> Использование мультимедийных средств обучения, аудио – видео, компьютерных программ. Использование здоровьесберегающих технологий. <b>К 2</b>	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до <b>10 баллов</b>	20
2 Участие педагога в методической работе	Проведение открытых уроков на уровне школы. Проведение мастер-классов на уровне района, области. Выступления на конференциях, круглых столах, семинарах. Выступления на ШМО, педсоветах <b>К 3</b>	Количество мероприятий	15 баллов 30 баллов 30 баллов	85
3 Участие в профессиональных конкурсах	Участие в «Педагог года», «Классный классный», ПНПО <b>К 4</b>	Количество конкурсов	10 баллов 50 баллов	50
4 Повышение квалификации и самообразование	Обучение в аспирантуре, докторантуре. Обучение в ВУЗе. Прохождение курсов повышения квалификации. <b>К 5</b>	Свидетельства, сертификаты	5 баллов 5 баллов 5 баллов	15
5 Внеклассная работа по предмету и	Подготовка к олимпиадам. Внеклассные мероприятия по	Количество учеников Количество	по 3 балла	23



	воспитательная работа	предмету. Активность учащихся в общешкольных и районных мероприятиях <b>К 7</b> Индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися <b>К 8</b> Наличие победителей и призеров олимпиад по предмету <b>К 9</b>	мероприятий Количество мероприятий, в которых приняли участие По результатам ВШК	по 5 баллов по 5 баллов до 10 баллов	
6	Результативность участия в олимпиадах		Районный уровень Областной уровень. Зональный и Всероссийский уровень	по 10 баллов по 30 баллов по 50 баллов за каждого призера	90
7	Результативность участия в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях	Участие в конкурсах, спортивных соревнованиях, наличие призовых мест <b>К 10</b>	За участие в конкурсе (количество работ) Наличие призовых мест районного уровня областного уровня Выход в финал соревнований	по 3 балла  по 7 баллов по 10 баллов по 10 баллов	30
8	Участие в районных научно-практических конференциях	Наличие учащихся – участников и призеров НПК <b>К 11</b>	Наличие участников, призеров	по 5 баллов	10
9	Результаты промежуточной и итоговой аттестации. Динамика учебных достижений	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения <b>К 12</b>	По результатам ВШК	по 10 баллов до 10 баллов	10
10	Ведение учетно-отчетной документации	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) <b>К 13</b>	По результатам ВШК	до 5 баллов	5
11	Воспитательная работа	Организация и проведение мероприятий, способствующих	По результатам ВШК	до 10 баллов	10



		<p>сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (тематические классные часы, занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)</p> <p><b>К 14</b></p>			
12	<p>Соблюдение единых требований и личная дисциплина</p>	<p>Соблюдение графика дежурств, порядок во время дежурства.</p> <p><b>К 15</b></p> <p>Отсутствие дисциплинарных замечаний, взысканий.</p> <p>Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей <b>К 16</b></p>	<p>По результатам ВШК</p>	<p>до 5 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 2 баллов</p>	9

Таблица 3: Критерии оценки результативности работы заместителей директора

Приложение 3

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
<b>Заместители директора по УВР, ВР, УМР</b>				
1	<b>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</b>	Динамика показателей успеваемости учащихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) <b>К 1</b>	0-3	15
		Создание системы работы с одаренными детьми <b>К 2</b>	0-3	
		Создание системы работы со слабыми детьми, детьми, нуждающимися в коррекции <b>К 3</b>	0-3	
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно- методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) <b>К 4</b>	0-3	
		Сохранение контингента учащихся в 1 - 11 классах <b>К 5</b>	0-3	
2	<b>Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса</b>	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся <b>К 6</b>	0-3	10
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса <b>К 7</b>	0-5	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе <b>К 8</b>	0-2	
3	<b>Работа с кадрами</b>	Высокий уровень организации аттестации педагогических <b>К 9</b>	0-3	6
		Развитие педагогического творчества (совершенствование системы научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работы) <b>К 10</b>	0-3	
4	<b>Социальный критерий</b>	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах. <b>К 11</b>	0-3	15
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. <b>К 12</b>	0-3	
		Создание системы работы по предупреждению правонарушений. <b>К 13</b>	0-3	



5	<i>Эффективность управленческой и методической деятельности</i>	<p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков</p> <p>Занятость учащихся во внеурочное время.</p> <p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)</p> <p>Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p> <p>Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).</p> <p>Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.</p> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов, организация предпрофильного и профильного обучения, углубленной работы по приоритетным направлениям в учреждении</p>	<p>К14</p> <p>К15</p> <p>К16</p> <p>К17</p> <p>К18</p> <p>К19</p> <p>К20</p>	<p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-3</p> <p>0-5</p>	21
Заместители директора по безопасности и заместителя директора по АХР					
1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, требований комплексной безопасности, эффективность управленческой деятельности	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы</p> <p>обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>создание благоприятных и безопасных условий для работы с учащимися (воспитанниками) в помещениях и на территории школы</p> <p>исполнительская дисциплина (качество подготовки отчетов, ведение документации и т.д.)</p> <p>качество подготовки контрактов</p> <p>качество работы с информационными системами (ЕАСУЗ, ООС)</p>	<p>К-1</p> <p>К-2</p> <p>К-3</p> <p>К-4</p> <p>К-5</p> <p>К-6</p> <p>К-7</p>	<p>0-7</p> <p>0-7</p> <p>0-7</p> <p>0-7</p> <p>0-10</p> <p>0-7</p> <p>0-7</p>	52

Таблица 4: Критерии оценки результативности работы учебно-вспомогательного персонала

Приложение 4

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	ЗАВЕДУЮЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ, БИБЛИОТЕКАРЬ	высокая читательская активность	0-3	15
		пропаганда чтения как формы читательского досуга	0-3	
		участие в мероприятиях, организация мероприятий:	0-4	
		- школьный уровень	1-2	
		- районный уровень	3-4	
		оформление тематических выставок	0-2	
2	ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (УБОРЩИЦА, ДВОРНИК, ГАРДЕРОБЩИЦА, ЛАБОРАНТ, РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ, СТОРОЖ)	выполнение плана работы заведующего библиотекой, библиотекаря	0-3	12
		Качественное проведение генеральных уборок	0-2	
		Высокий уровень проведения работ по благоустройству территории школы	0-2	
		Содержание рабочего участка в соответствии с СанПиН, правилами пожарной безопасности	0-2	
		Качественная уборка помещений	0-2	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (оперативное выполнение заявок и т.д.)	0-2	
3	СЕКРЕТАРЬ	Готовность и качественное дежурство во время проведения общешкольных мероприятий	0-2	15
		качественное ведение делопроизводства	0-5	
		качественное оформление документации (личные дела сотрудников, книги приказов и и.т.д.)	0-5	
		высокий уровень исполнительской дисциплины	0-5	



## КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

старшему воспитателю МБОУ СОШ №6

КРИТЕРИИ	КОД	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокий уровень создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	Информационно - методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.	до 10 баллов	10 баллов
	И 2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности. Высокий уровень аттестации педагогов.	до 6 баллов	6 баллов
	3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов.	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	до 8 баллов	8 баллов
	И 4	Участие в методической работе.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение основных программ. Высокий уровень организации работы по приоритетным направлениям, в том числе различных форм кружковой и студийной работы.	до 5 баллов	5 баллов
	И 5	Предметно-развивающая среда в дошкольном отделении МБОУ СОШ №6.	Создание предметно-развивающей среды в дошкольном отделении МБОУ СОШ №6 в целях обучения и воспитания детей.	до 5 баллов	5 баллов
	И 6	Сложность и напряженность в работе.	Организация работы творческих групп и объединений педагогов. Организация взаимосвязи в работе педагогов. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати.	до 7 баллов	7 баллов
Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга.	до 4 баллов	4 балла

	<p><b>К 2</b> Высокое качество организации работы с родителями.</p>	<p>Качество и разнообразие проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, участие в проведении родительских собраний и другое.</p>	до 4 баллов	<b>4 балла</b>
	<p><b>К 3</b> Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка», своевременная сдача документации. Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.</p>	до 3 баллов	<b>3 балла</b>
	<p><b>К 4</b> Активное участие в жизни дошкольного отделения МБОУ СОШ №6.</p>	<p>Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных.</p>	до 3 баллов	<b>3 баллов</b>
			<b>ИТОГО:</b>	<b>55 баллов</b>



КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
Младших воспитателей

КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Интенсивность и высокие результаты в работе	И 1	Посещаемость детьми МБОУ СОШ №6, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе).	до 3 баллов	3 баллов
	2	Сложность и напряженность работы.	Работа с детьми раннего возраста, сложность и напряженность работы в течении месяца	до 5 баллов	5 баллов
	1	Качественное содержание всех помещений группы и теневого навеса в соответствии с требованиями СанПин 2.4.1.3049-13	На основании результатов внутреннего контроля.	до 8 баллов	8 баллов
	К 2	Участие в воспитательно-образовательном процессе. Творчество в работе.	Этика и эстетика в организации питания; участие в воспитательно-образовательном процессе; участие в мероприятиях ДОУ; участие в организации предметно-развивающей среды группы.	до 6 баллов	6 баллов
	К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины Активное участие в жизни МБОУ СОШ№6	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 8 баллов	8 баллов
Качество выполняемой работы.	К 4	Бережное отношение и сохранение материально-технической	На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
	К 5	Экономное расходование коммунальных ресурсов	На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 балла
	ИТОГО:	<b>40 баллов</b>			

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ВОСПИТАТЕЛЯМ**

<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	<b>И 1</b>	Посещаемость детьми ДОУ, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе).	до 5 баллов	5 баллов
	<b>И 2</b>	Высокие результаты в воспитательно-образовательной работе. Соответствие требованиям предметно-пространственной, развивающей среды в группе.	Стабильность, рост качества воспитания и обучения воспитанников в сравнении с предыдущим периодом., эстетическое оформление групп, методические, дидактические пособия и материалы.	до 8 баллов	8 баллов
	<b>И 3</b>	Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Участие в мероприятиях ДОУ и района, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы, участие в подготовке и проведении аттестации, получение профессионального образования.	до 5 баллов	5 балла
	<b>И 4</b>	Активное участие в методической работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе, работа по самообразованию, подготовка к педсоветам, подготовка документов.	до 5 баллов	5 балла
	<b>И 5</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда. Охрана жизни и здоровья детей.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 3 баллов	3 балла
	<b>И 6</b>	Ведение кружковой работы по приоритетным направлениям	Сформированность у детей знаний и представлений в соответствии с требованиями рабочей учебной программы по итогам мониторинга.	до 5 баллов	5 баллов



<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 1</b>	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения диагностики, НОД, досугов, режимных моментов	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
	<b>К 2</b>	Высокое качество и результативность работы с родителями. Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей детей.	Количество проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, качество проведения родительских собраний и др.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
	<b>К 3</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 4 баллов	<b>4 балла</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>50 баллов</b>			

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ, КЛАДОВЩИК**

КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	<b>1</b>	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций:	<input type="checkbox"/> Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику. <input type="checkbox"/> Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности. <input type="checkbox"/> Выдача пищи на группы по графику, количеству детей и нормативам	до 5 баллов	5 баллов
	<b>И 2</b>	Санитарно-гигиеническое состояние Контроль за качеством продуктов	Качественное содержание всех помещений пищеблока в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
	<b>И 3</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 3 баллов	3 балла
	<b>И 4</b>	Сложность и напряженность работы.	Погрузочно-разгрузочные работы. Работа без горячей воды.	до 3 баллов	3 балла
	<b>К 1</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 2</b>	Активное участие в жизни и деятельности МБОУ СОШ №6.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных	до 5 баллов	5 баллов
	<b>3</b>	Высокое качество ведения документации на пищеблоке.	Отсутствие замечаний по ведению документации	до 3 баллов	3 балла
	<b>К 4</b>	Бережное отношение и сохранение материально-технической	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла
	<b>К 5</b>	Экономное расходование коммунальных ресурсов	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла
	<b>Общее количество:</b>	<b>35 баллов</b>			



**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
КАСТЕЛЯНША, ПРАЧКА**

КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	И 1	Подготовка и качественное проведение инвентаризации. Своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	до 4 баллов	4 балла
	И 2	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 баллов
	И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 3 баллов	3 балла
<b>Качество выполняемой работы.</b>	1	Качественное ведение книг складского учета, инвентарных ведомостей.	Отсутствие замечаний по ведению документации.	до 4 баллов	4 балла
	К 2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
	К 3	Активное участие в жизни и деятельности МБОУ СОШ№6	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных	до 5 баллов	5 баллов
	К 4	Бережное отношение и сохранение материально-технической	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла
	К 5	Экономное расходование коммунальных ресурсов	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла
			<b>Общее количество:</b>	<b>30 баллов</b>	