

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Т.В.Костина
« 4 » 07 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №10»

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
 - Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - решения Земского Собрания Чайковского муниципального района от 29 октября 2008 года № 464 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского муниципального района»,
 - Постановления администрации Чайковского муниципального района от 24 июля 2009 года № 1737 «Об отнесении общеотраслевых профессий рабочих муниципальных бюджетных и казенных учреждений Чайковского муниципального района к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и установлении размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, стимулирующих и социальных выплатах рабочим муниципальных бюджетных и казенных учреждений Чайковского муниципального района»,
 - Положения о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10»,
 - иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 1.2 Положение определяет перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия их осуществления работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее – Организация).

1.3 Целью данного Положения является повышение материальной заинтересованности работников Организации в достижении высоких результатов труда, создание благоприятных условий для функционирования Организации.

1.4

2. Характеристика стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Организации (далее – ФОТ) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

2.2. Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда Организации:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times 20 \, \%.$$

2.3. Объем базовой части и стимулирующей части оплаты труда доводится до Организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

2.5. В Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, четверть, триместр, квартал, полугодие, учебный и календарный год);
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

2.7. Экономия по фонду базовой части оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты.

2.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

2.9. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием представительного органа работников и профсоюзного органа Организации.

2.10. Размер стимулирующих выплат работникам Организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора по согласованию с представительным органом работников и профсоюзным органом.

- 2.11. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на критериях качества и результативности работы и показателях, которые утверждаются данным Положением.
- 2.12. Стимулирующие выплаты устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение современной техники и др.).
- 2.13. Стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с базовой частью оплаты труда за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

3. Порядок создания и работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ

- 3.1. Из состава членов трудового коллектива Организации ежегодно избирается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ (далее - Комиссия). Состав Комиссии – 7 человек, членство от профсоюзной организации обязательное.
- 3.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Организации сроком на 1 учебный год.
- 3.3. Заседания Комиссии проходят с 21 по 25 число каждого месяца.
- 3.4. По решению Комиссии и при согласовании с профсоюзовым органом Организации работнику может быть снижен установленный размер стимулирующей части оплаты труда или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при нарушениях трудовой дисциплины и других причин, а также при отсутствии средств на эти цели.
- 3.5. Основанием для снижения размера или прекращения выплат стимулирующей части оплаты труда работнику является соответствующий приказ руководителя Организации с указанием причин.

Стимулирующая часть оплаты труда за интенсивность и высокие результаты работ уменьшается от 0% до 100% или не выплачивается на следующий месяц при:

- наложении дисциплинарного взыскания;
- нарушении трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение или ненадлежащее выполнение приказов, должностных обязанностей);

- снижении качества работы (по итогам проверок);
- несвоевременное заполнение документов (на основании справок зам. директора);
- отсутствии работника (учеба, болезнь и др.);
- при отказе работника от выполнения дополнительных функций и работ, за которые были определены стимулирующие выплаты.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера - выплат за интенсивность и высокие результаты работы

- 4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику Организации дважды по полугодиям: в сентябре и январе в течение учебного года (с 01 сентября по 31 августа) и выплачиваются ежемесячно равными долями.
- 4.2. Для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы Комиссия определяет критерии и показатели из рекомендуемых критериев качества и результативности работы и показателей оценки деятельности работников, приведенных в таблицах 1 - 11.
- 4.3. В соответствии с приоритетами направлениями развития Организации и возникшей необходимостью Комиссия при согласовании с профсоюзным органом работников Организации имеет право определить иные критерии и показатели для выплат за интенсивность и высокие результаты работы.
- 4.4. На основании аналитических материалов, подготовленных руководителем и заместителями руководителя Организации, социальным педагогом, другими специалистами и руководителями подразделений, бухгалтерией Комиссия дает оценку деятельности педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и выставляет баллы, которые доводятся до сведения работников.
- 4.5. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы зависит от результатов деятельности работника за истекший период (по полугодиям) и определяется пропорционально в зависимости от общего количества набранных баллов и ФОТст.
- 4.6. Порядок расчета размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников: ФОТст. педагогических работников : на количество суммированных баллов всех педагогических работников х на количество баллов, набранных педагогическим работником.
- 4.7. Определенные Комиссией критерии из перечня - «Критерии качества и результативности работы и показатели оценки деятельности учителя» или

иные критерии, таблицы с показателями результатов работы педагогов, цена одного балла на полугодие и размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются приказом руководителя Организации.

- 4.8. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы остальным работникам Организации и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя Организации по согласованию с Комиссией.

5. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

- 5.1. По решению руководителя Организации работникам Организации могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, учебный и календарный год
- 5.2. Критериями премирования являются:
- высокие показатели учебно-воспитательного процесса;
 - выполнение ответственных и сложных заданий;
 - ходатайство администрации или профсоюзного органа Организации;
 - прочие критерии.
- 5.3. Критерии ежегодно утверждаются приказом руководителя Организации.
- 5.4. Размер премии минимальными размерами не ограничивается и производится в пределах фонда стимулирующих выплат.
- 5.5. Работникам Организации могут выплачиваться премии при награждении Почетными грамотами, Благодарственными письмами и Благодарностями органов управления разного уровня.

6. Порядок установления иных выплат стимулирующего характера

- 6.1. Работникам Организации могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера как ежемесячные, так и разовые за дополнительные виды работ.
- 6.2. По решению Комиссии ежемесячные выплаты устанавливаются за:
- заведование учебным кабинетом;
 - аprobацию учебников на муниципальном (краевом) уровне;
 - использование авторских, авторизованных программ, прошедших муниципальный экспертный совет;
 - работу в городских экспертных группах;
 - руководство школьной ПМПк;
 - руководство профсоюзной организацией;
 - работу секретарем на совещаниях при директоре и педагогических советах;

- наставничество;
- работу по организации питания социально-защищенной части учащихся;
- за иные виды деятельности (по приказу учредителя или руководителя Организации).

6.3. Разовые выплаты устанавливаются за:

- организацию (участие) мероприятия школьного, муниципального, краевого уровня;
- проведение открытых мероприятий школьного, муниципального, краевого уровней;
- организацию каникулярного отдыха и летнюю занятость обучающихся;
- победу учащихся (учителей) в олимпиадах, конкурсах, смотрах, чемпионатах, фестивалях;
- иные виды деятельности (по приказу учредителя или руководителя Организации).

6.4. Размеры данных стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией и утверждаются приказом руководителя Организации.

**Таблицы для установления выплат за интенсивность
и высокие результаты работы**

Критерии качества и результативности работы и показатели оценки деятельности учителя

Табл. 1

Критерии качества и результативности работы		Балл	Показатели
Блок 1. Академические			
1.1. Результаты государственной (итоговой, промежуточной) аттестации			
1.1	Средний балл сдачи ЕГЭ (ОГЭ) по предметам выпускниками 11 (9) классов	4 3 2 1	90 – 100% 80 – 90 % 70 – 80 % 60 – 70 %
1.2	% выпускников 11 (9) классов, сдававших экзамены по выбору от общего количества учащихся 11 (9) классов, выпускемых учителем	3 2 1	90 – 100% 80 – 90 % 70 – 80 %
1.3	Доля учащихся, получивших аттестат, от общего количества учащихся 11 (9) классов	1	100%
1.4	Количество выпускников 11 (9) классов с количеством баллов 85 и выше по результатам ЕГЭ (ОГЭ) по предмету	1	Факт
1.5	Результативность в итоговом обследовании учащихся 4-ых классов. Сравнение среднего результата педагога со средним по району	2 1	Выше на 4 балла Выше на 1 – 3 балла
1.6	Лучшие результаты аттестации в районе	1	Факт
1.2. Обеспечение прав граждан на получение образования.			
1.7	Количество выпускников получивших документ об образовании начальное общее, основное общее образование, среднее (полное) общее образование	1	Факт
1.8	Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения	1	Отсутствие
1.9	Успеваемость учащихся класса (%)	4 3 2 1	81 – 100 71 – 80 61 – 70 51 - 60
1.10	Сохранение контингента обучающихся	1	Отсутствие выбывших
1.3. Оценка качества образования			
1.11	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	3 2 1	81 – 100 71 – 80 61 – 70

1.12	Успеваемость по итогам каждой четверти	1	Положительная динамика
1.13	Положительная динамика качества знаний	1	Факт

Блок 2. Воспитательная работа

2.1	Доля учащихся, не совершивших ООД, преступления, административные правонарушения, от общего количества учащихся в параллели (уровень законопослушности учащихся)	2 1	100 % 80 – 100 %
2.2	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	1 - 3	От количества детей в параллели
2.3	Занятость детей из числа, стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в дополнительном образовании	1 - 3	От количества детей в параллели
2.4	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», находящихся в социально опасном положении (СОП)	1 - 3	От количества детей, снятых с учета
2.5	Работа с классным коллективом	1 – 4	По справке зам. директора ВР
2.6	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся	1 – 4	По справке зам по УВР
2.7	Охват учащихся горячим питанием	1 – 3	По справке соц. педагога
2.8	Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ	1 – 3	По справке зам. директора ВР
2.9	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП)	1 – 3	По справке соц. педагога
2.10	Отсутствие пропусков, уроков без уважительной причины	1 – 4	По справке зам по УВР
2.11	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для кл. руководителей)	1 – 3	По справке соц. педагога
2.12	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОГПН (для классных руководителей)	1 – 3	По справке соц. педагога
2.13	Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики	1 – 3	По справке соц. педагога
2.14	Повышение группы здоровья учащихся	1 – 3	По справке мед. работника

2.15	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	1 – 3	По справке соц. педагога
2.16	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей одеждой и спортивной формой	1 – 3	По справке соц. педагога
2.17	Внешний вид учащихся (классная форма, деловой стиль)	3 2 1	100 % 70 – 100 % 50 – 70 %
2.18	Кабинет – среда для образования и воспитания учащихся	1 - 3	Ремонт - 1 УМК - 1 Уют - 1
2.19	Участие целого класса в школьных и городских мероприятиях	3 2 1	100 % 70 – 100 % 50 – 70 %

Блок 3. Достижения учащихся

3.1	Наличие детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	5 3 – 5 1 – 3	Россия Край Район
3.2	Наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого уровней	3 – 5 1 – 3	Край Район
3.4	Доля учащихся, имеющих электронное портфолио, от общего количества учащихся в параллели	3 2 1	80 – 100 % 60 – 80 % 40 – 60 %

Блок 4. Методическая работа

4.1	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	1 - 3	Наличие
4.2	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	1 – 3	Количество
4.3	Профессиональные конкурсы	1 - 3	Участие
4.4	Конкурс «Учитель года»	1 – 5	Участие, уровень
4.5	Публикации	1	Факт
4.6	Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, Российской Федерации	1 – 5	Количество, уровень
4.7	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	1 – 3	Количество

4.8	Сопровождение педагогической практики студентов	1	Факт
4.9	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	1 - 2	Удостоверение (сертификат) курсов, программа или проект

Блок 5. Инновационная деятельность

5.1	Использование новых педагогических технологий в т.ч. ИКТ)	1	Проведение не менее 30 % уроков с использованием ИКТ.
5.2	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	1	Портфолио учащихся, КИМы
5.3	Реализация компетентностного подхода на уроке	1	1 аттестованный урок
5.4	Реализация индивидуальных программ (для одаренных и группы риска)	1	Наличие программы

Блок 6. Другое

6.1	Поощрительный балл за отсутствие больничных листов	1	Факт по году
6.2	Двойное классное руководство	1	Факт
6.3	Дежурство по школе	1	Факт
6.4	Привлечение внебюджетных средств	1	Справка бухгалтерии
6.5	PR – деятельность на уровне района	1	Публикации

Критерии и показатели оценки качества работы *заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения*

Табл. 2

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Результативность образовательной деятельности в ОРГАНИЗАЦИЯ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 (11) классы	1 – 3
		Положительная динамика учебной, методической и воспитательной деятельности	1 – 3
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня	1 – 2
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью	1
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	1 – 2
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	1 – 2

2	Иновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами	1 – 3
		Создание и реализация инновационных управленческих проектов	1 – 6
		Организация и курирование инновационных проектов учителей	1 – 2
		Публикации, работа с сайтом школы	1 – 3
		Использование пиар-технологий.	1
3	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы	1
		Обобщение опыта работы учителей	1
		Организация социально-педагогической и психологоческой поддержки учителей	1 – 2
4	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей ВР)	Организация общешкольного самоуправления	1
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	1 – 2
		Привлечение современных воспитательных технологий	1 – 2
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов	1 – 3
5	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	1 – 3
		Своевременная и качественная сдача отчетности	1 – 3

Критерии и показатели оценки качества работы *заместителя руководителя по административно-хозяйственной части*.

Табл. 3

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	1 – 3
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	1 – 3
2	Организация закупок в соответствии с 94-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	1
		Правильность оформления технического задания и контрактных отношений	1
		Своевременное заключение муниципальных контрактов	1
		Правильность проведения процедуры проведения закупок	1

		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	1
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	1 – 2
3	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	1
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	1
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	1
4	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования	1 – 3
		Отсутствие конфликтных ситуаций	1
5	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	1 – 3
		Своевременная и качественная сдача отчетности	1 – 3
6	Участие в реализации программы по энергосбережению	Наличие утвержденной программы	1
		Соблюдение сроков реализации программы	1 – 3
7	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Сдача свободных площадей в аренду, привлечение внебюджетных средств	1 – 3
8	Выполнение натуральных норм питания	Контроль качества Организация питания, соблюдение натуральных норм питания	1 – 3
9	Подготовка школы к новому учебному году	Подписание протоколов приемки школы Госпожнадзором, Роспотребнадзором	1 – 2
10	Совмещение профессий (должностей)	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (за рамками функционала)	1 – 3
11	Высокое качество и оперативность в работе	Отсутствие замечаний к срокам и качеству выполняемых работ	1 – 3

Критерии и показатели оценки качества работы **главного бухгалтера, бухгалтера**

Табл.4

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	1
2	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	1
3	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	1

4	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	1
5	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	1 – 3
6	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	1 – 3
7	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	1 – 3
8	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства	1 – 5
		Своевременная и качественная сдача отчетности	1 – 5
		Своевременная уплата в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы РФ и государственные внебюджетные фонды	1 – 5

Критерии и показатели оценки качества работы *секретаря, документоведа, специалиста по кадрам*

Табл. 5

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел	1 – 3
		Регулярность ведения карточек Т-2	1 – 3
		Правильность заполнения трудовых книжек	1 – 3
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	1 – 5
		Точность, своевременность и достоверность ведения, электронных баз данных	1 – 3
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации	1 – 3

		Своевременность ведения дел по медицинскому страхованию	1 – 3
2	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией	1 – 3
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	1 – 3
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	1 – 3
5	Работа с сайтом школы	Ежемесячное обновление сайта школы	1 – 3

Критерии и показатели оценки качества работы *учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога*

Табл. 6

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	1 – 3
		Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	1 – 3
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий	1 – 3
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	1 – 6
3	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	1 – 3
		Публикации	1 – 3
		Участие в работе ГМО	1 – 3
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, другое	1 – 3
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.	1 – 5
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	1 – 3
		Результативность участия	1 – 3
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	1 – 3
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	1 – 3
		Работа с сайтом школы	1 – 3
		PR – деятельность на уровне района	1 – 3

Критерии и показатели оценки качества работы *педагога дополнительного образования*

Табл. 7

№ п/п	Критерии качества и резуль- тативности работы	Показатели	Баллы
1	Результативность образова- тельно-воспитательной дея- тельности	Результативность участия, положитель- ная динамика участия детей в конкурсах	1 – 3
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правона- рушений	1 – 3
		Мотивация детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП к заня- тиям в дополнительном образовании	1 – 3
2	Иновационная деятельность педагога	Применение современных образователь- ных технологий	1 – 3
		Разработка и реализация проектов	1 – 6
3	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, про- грамм по отдельным направлениям, со- держанию деятельности. Разработка ме- тодических материалов	1 – 3
		Публикации	1 – 3
		Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района, города	1 – 3
		Выступление на конференциях, совеща- ниях на уровне района, города	1 – 3
4	Участие в конкурсах про- фессионального мастерства	Призовое место, уровень конкурса	1 – 6
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	1 – 3
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	1 – 3

**Критерии и показатели оценки качества работы *педагога-организатора, вос-
питателя, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеяельно-
сти педагога-психолога, социального педагога***

Табл. 8

№ п/п	Критерии качества и результативности рабо- ты	Показатели	Балл
1	Результативность обра- зовательно- воспитательной дея- тельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП.	1 – 3
		Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних	1 – 3
2	Иновационная дея- тельность педагога	Применение в деятельности современных техно- логий и форм воспитания	1 – 3
		Разработка и реализация проектов	1 – 6

№ п/п	Критерии качества и результативности рабо- ты	Показатели	Балл
3	Методическая деятель- ность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий Участие в работе методических объединений, проблемных групп Публикации Обобщение и распространение педагогического опыта Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края, федерации Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города Взаимодействие со всеми субъектами профилактики Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями с классными руководителями	1 – 3 1 – 3
4	Участие в конкурсах	Уровень конкурса	1 – 6
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги	1 – 3 1 – 3

Критерии и показатели оценки качества работы *педагога-библиотекаря, библиотекаря*

Табл. 9

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам	1 – 3
2	Учебники	Сохранность	1 – 3
3	Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной про- граммы	Доля учащихся	1 – 3
4	Внекурочная деятельность	Проведение мероприятий	1 – 3

5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	1 – 3
---	----------------------------	---	-------

Критерии и показатели оценки качества работы *обслуживающих учебный процесс специалистов: лаборант, диспетчер*

Табл. 10

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Использование в образовательном процессе учебного оборудования	Количество практичес. работ	1 – 3
2	Расширение зоны обслуживания	Количество часов, фактов	1 – 5
3	Совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей за рамками функционала	Факты	1 – 3
4	Работа с сайтом школы	Ежемесячное обновление	1 – 3

Критерии и показатели оценки качества работы *младшего обслуживающего персонала: слесарь-сантехник, стекольщик, уборщица помещений, гардеробщница, сторож, электромонтер, дворник*

Табл. 11

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Высокое качество работы и высокая результативность	Приказы	1 – 3
2	Расширение зоны обслуживания	Факты	1 – 5
3	Выполнение работ по ремонту школы	Приемка	1 – 3
4	Ликвидация аварийных ситуаций	Количество	1 – 5