



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 658
Кировского района Санкт-Петербурга**

РАССМОТРЕНО
на Общем собрании
работников
ГБОУ СОШ № 658
Кировского района
Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО
решением профкома
ГБОУ СОШ № 658
Кировского района
Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СОШ № 658 Ки-
ровского района Санкт-Петербур-
га



Председатель
профкома
Якубенко Л.М.



Т.Н. Кузнецова

Протокол № 1
от 23.08.2019 г.

Приказ № 32 от 26.08.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах
работникам ГБОУ СОШ № 658 Кировского района
Санкт-Петербурга

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании и иных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ № Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства СПб от 1 ноября 2005 года №1671 (с изменениями на 13 марта 2014), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 № 1862-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений СПб», Распоряжения администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 г. № 2640-р, Распоряжением Комитета по образованию при правительстве СПб от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», Устава ГБОУ СОШ № 658, Коллективного договора между администрацией ГБОУ СОШ № 658 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения об оплате труда ГБОУ СОШ № 658.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом директора после мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера и иных выплат

2.1. Виды выплат: выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, иные выплаты.

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера и иных выплат является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсационного характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

Целью установления иных выплат является социальная поддержка нуждающегося, производимой в связи с объективными и/или чрезвычайными ситуациями.

2.2.1. выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также за сложность, напряженность и увеличение объема работы;

2.2.2. выплаты стимулирующего характера:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;
- поощрительные выплаты –премии.

2.2.3. иные выплаты (в т.ч. материальная помощь).

2.3. Выплаты всех видов могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда (в т.ч. экономия заработной платы), средств фонда надбавок и доплат, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечетное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Основной функцией Комиссии является:

- *рассмотрение предложений об установлении работникам ОУ выплат стимулирующего, компенсационного характера и иных выплат;*
- оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

Приказ директора доводится до сведения работников образовательного учреждения.

В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются *распоряжением* Главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работу во вредных условиях труда и др.) а также за сложность, напряженность и увеличение объема работы.

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, определяемого приказом руководителя ОУ, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в процентах (%) от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной ра-

боты, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом директора образовательного учреждения. Приказ директора доводится до сведения работников образовательного учреждения.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ и размер доплат:

3.7.1. Доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4. Доплата по результатам аттестации рабочих мест	Согласно карте	Согласно карте

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Доплаты устанавливаемые на учебный год		
За сложность, напряженность и увеличение объема работы	Работник школы	От 10% до 70 % от базовой единицы
Проверка тетрадей (в т.ч. иных работ школьников)	Педагогический работник, в том числе по должности «Учитель»	От 0,5% до 10 % от базовой единицы
Заведование специализированными кабинетами (физика, химия, информатика, труд и проч.)	Педагогический работник, в том числе по должности «Учитель»	От 0,5% до 10 % от базовой единицы
Индивидуальная материальная ответственность	Педагогические работники	От 0,5% до 15 % от базовой единицы

Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	Педагогический работник, методист	От 15% до 30 % от базовой единицы
Осуществление контроля за исправным состоянием лабораторного оборудования, его наладки; ведение учета расходуемых материалов; проведение необходимых подготовительных и вспомогательных операций до и во время лабораторных, практических и демонстрационных работ, а также приведение в надлежащий порядок оборудования после их проведения	Учителя физики, химии, биологии	От 0,5% до 10 % от базовой единицы
Руководство методическим объединением по предмету	Педагогические работники	От 2 % до 10 % от базовой единицы
Руководство первичной профсоюзной организацией	Председатель ПК	От 10% до 20 % от базовой единицы
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник школы	От 10% до 30 % от базовой единицы
Работа по Государственному заказу, осуществление государственных закупок	Работник школы	От 20% до 50 % от базовой единицы
Руководство направлением по формированию антикоррупционного мировоззрения, ведение документации по антикоррупционной деятельности	Работник школы	От 2% до 10 % от базовой единицы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами	Документовед, делопроизводитель, Экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, специалист по кадрам	От 10% до 50 % от базовой единицы
За организацию профилактической работы по ПДД, не входящую в круг обязанностей по должности	Педагогические работники	От 10% до 50 % от базовой единицы
Работа по предупреждению травматизма	Педагогические работники	От 10% до 50 % от базовой единицы
Организация комплексной работы по охране труда	Работник ОУ	От 10% до 50 % от базовой единицы

Работа с фондом учебников, Создание и ведение электронного каталога учебной и художественной литературы	Заведующий библиотекой, библиотекарь	От 2% до 10 % от базовой единицы
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Документовед, секретарь	От 10% до 50 % от базовой единицы
Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Зам.дир-ра по АХР	100% от должностного оклада по основной должности
Ведение документации по организации экскурсионной деятельности	Педагогические работники	От 2% до 10 % от базовой единицы
За выполнение обязанностей ответственного за оргтехнику	Работник школы	От 5% до 20 % от базовой единицы
За работу по оформлению школы	Работник школы	От 2 % до 10 % от базовой единицы
За сопровождение индивидуальных и смешанных форм обучения	Работник школы	От 2 % до 10 % от базовой единицы
За организацию школьных мероприятий	Работник школы	От 2 % до 10 % от базовой единицы
За консультирование педагогов, заявляющих на аттестацию, родителей будущих первоклассников и иные формы консультирования	Работник школы	От 2 % до 20 % от базовой единицы
За координирование вопросов формирования и оценки функциональной грамотности	Работник школы	От 10% до 50 % от базовой единицы
За организацию системы наставничества	Педагогические работники	От 10% до 50 % от базовой единицы
За организацию участия в конкурсах	Педагогические работники	От 10% до 50 % от базовой единицы
За изготовление и ремонт школьной мебели	Работник школы	От 2 % до 10 % от базовой единицы

За регулярную обработку помещений дезинфицирующими средствами	Работник школы	От 2 % до 10 % от базовой единицы
Доплаты, устанавливаемые на период выполнения работ (по факту)		
<i>Работа в выходной и праздничный день</i>	<i>Работники ОУ</i>	<i>оплата не менее чем в двойном размере (По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</i>
<i>Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) (не распространяется на работников, принятых специально для работы в ночное время)</i>	<i>Работники ОУ</i>	<i>В соответствии с Коллективным договором не менее чем в полуторном размере по сравнению с оплатой часа работы в нормальных условиях.</i>
<i>Работа в сверхурочное время (не распространяется на работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска)</i>	<i>Работники ОУ</i>	<i>за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере; за последние часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы (По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).</i>
Работа по совмещению профессий или за выполнение обязанностей отсутствующего работника	Работники ОУ	В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ
Разъездной характер работы	Зам. дир-ра по АХР, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед	В соответствии с Коллективным договором в размере стоимости единого проездного билета.
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Работник ОУ, назначенный приказом начальника лагеря на период работы ГОЛ</i>	<i>100 % к должностному окладу</i>

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категории работников ОУ (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)

4.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (приложение 1, 2, 3, 4).

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией.

4.1.7. Комиссия формирует сводный «бальный» список работников по итогам работы каждого сотрудника, зафиксированной в итоговой таблице на основе критериев эффективности.

4.1.8. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

4.1.9. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.

4.1.10. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

4.1.11. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

- Целью установления **единовременных поощрительных выплат по результатам труда** (далее – премия, премиальная выплата).
- Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;

- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;

- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

4.2.1. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премий в течение календарного года не устанавливается.

Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

Категория работников	Основание премирования	Размер
Работники школы	За высокое качество учебно-воспитательной работы, проявленную инициативу, творческий подход и за проведение на высоком уровне отдельных мероприятий	До 100% от должностного оклада по основной должности
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог)	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях внепредметной направленности школьного, районного и городского уровня	До 100% от должностного оклада по основной должности
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	До 100% от должностного оклада по основной должности
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно-массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др..)	До 100% от должностного оклада по основной должности
Педагоги дополнительного образования	Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей	До 100% от должностного оклада по основной должности
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.)	До 100% от должностного оклада по основной должности
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 100% от должностного оклада по основной должности
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 100% от должностного оклада по основной должности
	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 100% от должностного оклада по основной должности
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	До 100% от должностного оклада по основной должности
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 100% от должностного оклада по основной должности
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, кружков	До 100% от должностного оклада по основной должности
	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	До 100% от должностного оклада по основной должности
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 100% от должностного оклада по основной должности
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ	До 100% от должностного оклада по основной должности
Должностная категория «руководитель», педагогические ра-	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 100% от должностного оклада по основной должности

ботники, специалисты, служащие	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До100% от должностного оклада по основной должности
Председатель профкома	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До100% от должностного оклада по основной должности
Социальный педагог	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	До100% от должностного оклада по основной должности
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До100% от должностного оклада по основной должности
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	До100% от должностного оклада по основной должности
	Высокий уровень оформления тематических выставок	До100% от должностного оклада по основной должности
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	До100% от должностного оклада по основной должности
Зам.директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации	До100% от должностного оклада по основной должности
	За своевременное проведение конкурсных процедур	До100% от должностного оклада по основной должности
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До100% от должностного оклада по основной должности
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До100% от должностного оклада по основной должности
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До100% от должностного оклада по основной должности
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	До100% от должностного оклада по основной должности
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До100% от должностного оклада по основной должности
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	До100% от должностного оклада по основной должности
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году	До100% от должностного оклада по основной должности
	Высокое качество проведения генеральных уборок	До100% от должностного оклада по основной должности
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До100% от должностного оклада по основной должности
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До100% от должностного оклада по основной должности

	За качественную работу по благоустройству территории	До 100% от должностного оклада по основной должности
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 100% от должностного оклада по основной должности
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 100% от должностного оклада по основной должности

— На премиальные выплаты работникам образовательного учреждения направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

— Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части и главного бухгалтера.

— Решение Комиссии о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения утверждается приказом директора ОУ.

— Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением.

— Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

— Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.2. Из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты (премии):

— в связи с праздничными датами (Новый год, День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день 8 марта, юбилей школы);

— в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет).

Работникам, проработавшим не весь премиальный период, либо имеющим не полную нагрузку, премия по решению Комиссии по материальному стимулированию может быть выплачена не в полном размере.

Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии дисциплинарных взысканий премия может быть выплачена не в полном размере.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях

- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
 - длительная болезнь работника при платном лечении;
- 5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи и предоставлении документов (по возможности).
- 5.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.
- 5.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника, но не превышает 4000 рублей.
- 5.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, реализующих
 основные образовательные программы**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

ГБОУ СОШ № 658

(наименование образовательного учреждения)

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период:

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1. Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования				
Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	100% - 5 баллов 95% - 4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% - 1 балл	5		
Достижение показателей предметной обученности (1-7 класс обучающиеся по зачетной системе)	100% - 5 баллов 95% - 4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% - 1 балл	5		
Достижение показателей предметной обученности (8-11 класс обучающиеся по отметочной системе)	40-45% - 1 балл 46-51% - 2 балла 52-56% - 3 балла 57-61% - 4 балла	5		

	62% и выше – 5 баллов			
Доля учащихся, не освоивших учебные программы начального, основного, среднего общего образования (8 – 11 класс по обучающиеся отметочной системе обучения)	Очел- 3 балла 10 % -2 балла 20 % чел -1балл	3		
Показатель 2. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.) в исследовательской деятельности по предмету				
Для обучающихся , участвовавших в олимпиадах разного уровня	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		
Количество обучающихся, занявшие призовые места в олимпиадах различного уровня	Школьный уровень (1-3 место) – 1 балл районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов Каждый ученик (команда) считается отдельно	10		
Доля обучающихся, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		
Количество обучающихся, занявшие призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня	Школьный уровень (1 – 3 место) – 3 балла районный уровень (1-3 место) – 5 баллов Городской уровень (1-5 место) – 10 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов	10		
Доля обучающихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в образовательном учреждении	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 баллов	5		

Показатель 3. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся

Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	Заполняется зам. директора	5		
Отсутствие травматизма обучающихся	Заполняется зам. директора	5		

Показатель 4. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства

Участие в семинарах, конференциях, мастер-классах, курсах профессиональной переподготовки и пр.	Участие: районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов - 4 балла 72 ч.- 6 баллов 144 часа – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов Уровень обучения Курсы повышения квалификации -5 баллов Магистратура -5 баллов Аспирантура -5 баллов Докторантура – 5 баллов	10		
Повышение квалификации в цифровой форме с использованием ресурса «одного окна»	Заполняется зам. директора	5		
Наличие собственного сайта, методических публикаций и разработок	Заполняется зам. директора	5		
Участие в профессиональных конкурсах	Участие: районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень –	20		

	20 баллов			
Участие в инновационной деятельности	Заполняется зам. директора	5		
Реализация проектной деятельности	За каждый проект -5 баллов	5		
Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Применение ИТ: использование ИКТ - 5 баллов	5		
Показатель 5. Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ.				
Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ.	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 6. Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста.				
Педагогическое сопровождение молодых (наставничество)	Заполняется зам. директора	5		
Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 7. Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации.				
Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Заполняется зам. директора	5		
Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 8. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса.				
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учителя	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 9. Качественное ведение документации.				

Своевременное и качественное ведение необходимой документации,	Заполняется зам. директора	10		
Показатель 10. Обеспечение доступности качественного образования.				
Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме в следующих случаях: 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 – в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений.

Подпись работника

Подпись заместителя директора

Решение комиссии

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория _____ стаж работы на руководящей должности _____ лет

Показатели эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

№ п/п	Показатель	Критерии	% от оклада
		Общее образование	
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч.года (<i>процент реализации часов учебного плана</i> (по каждой ступени, по профилю ОУ отдельно): не менее 95%	
		Сохранение контингента обучающихся , в том числе между ступенями (этапами) обучения: - не менее 95% сохранение контингента - не менее 70% выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ	
		Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (<i>процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации</i>): не менее 95% - Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	

		<p>Качество освоения учебных программ по результатам ГИА, ЕГЭ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы (отсутствие отрицательных результатов ЕГЭ) - выпускники 11 класса по предмету углубленного изучения получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы (отсутствуют отрицательные результаты ЕГЭ в предыдущем учебном году) - в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов 	
		Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 %	
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году или за отчетный период	<p>Наличие полного комплекта рабочих программ в соответствии с учебным планом (по всем предметам, элективным курсам, по всем классам) с перечнем и уровнем учебных предметов (дисциплин) УП ОУ</p> <p>Реализация программы совершенствования материально-технической базы ОУ</p> <p>Участие в работах, связанных с подготовкой к новому учебному году (ремонтные работы, благоустройство);</p> <p>Исполнение контрактов по всем видам работ, закупок и мероприятий по обслуживанию</p> <p>Комплектование учебных групп</p> <p>Составление вводной на начало года документации в том числе по базе «Параграф»</p>	
3.	Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями	<p><u>Эффективное управление ОДОД:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - расширение спектра программ дополнительного образования детей, реализуемых отделением дополнительного образования (%); - численность обучающихся в отделении дополнительного образования: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом - полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей (<i>процент реализации часов учебно-производственного плана</i>): не менее 90% - укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники): не менее 96 % <p><u>Эффективное управление библиотекой:</u></p> <p>Результативность деятельности библиотекаря с обучающимися (читательская активность обучающихся – стабильная или положительная динамика.</p> <p>Оказание помощи учащимся в работе над исследовательской, проектной деятельностью – наличие выполненных совместных с библиотекой исследований, проектов)</p> <p>Результативность работы с библиотечным фондом. Своевременное оформление заявок на закупку учебных пособий по результатам мониторинга</p> <p>Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы)</p>	

		Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность)	
4.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	
5.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	- ПНПО «Талантливая молодежь», - наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников - наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций регионального, всероссийского, международного уровня	
6.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях		
7.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	
8.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Развитие спортивной инфраструктуры (стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир) Развитие секций и кружков спортивной направленности в ОУ: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом; Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	
9.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Функционирование официального сайта ОУ на сервере ЦИК Кировского р-на: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (*зам. по ИКТ) - своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте (*зам. по ИКТ) - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ (*зам. по ИКТ) -своевременное информационное пополнение/ обновление разделов сайта в соответствии с ответственностью, возложенной приказом дир-ра ОУ («Главная», «Информация о школе», «Электронные образовательные ресурсы», «Объявления», «Учебная часть», «Ими гордится школа», «Страница для учеников», «Начальная школа», «Страница для родителей», «Жизнь школы сегодня»; «Школьный музей боевой славы»; «Международ-	

		<p>ное сотрудничество»; «Дополнительное образование».</p> <p>Своевременное наполнение и обновление стендовой информации («Информация о школе» и информационным бюллетенем, «Прием в школу», «Информация для родителей», «Расписание занятий» и др.)</p> <p>Мониторинг актуальности материалов, размещенных в локальной сети («Учительская»);</p> <p>Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»:</p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги; - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником. <p>Ведение мониторинга и аналитической работы по внедрению средств информатизации в ОП (% вовлеченности педагогического коллектива в процесс информатизации).</p> <p>Наличие электронного банка документов, аналитических и статистических баз данных, программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом)</p>	
11.	Развитие кадрового потенциала	<p>Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)</p> <p>Организация системы работы с молодыми педагогами</p> <p>Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта):</p> <p>Районный, городской, федеральный, международный уровень</p> <p>Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 5 лет</p> <p>Соответствие образования педагогов преподаваемым учебным предметам</p> <p>Признание заслуг сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> Государственные награды и почетные звания Отраслевые награды Региональные награды Грамоты и благодарности органов управления образованием <p>Проведение обучающих семинаров на базе ОУ</p>	
12	Исполнение финансовой дисциплины	<p>Исполнение кассового плана</p> <p>Своевременное закрытие контрактов</p> <p>Уровень исполнения плана по расходам (95%)</p> <p>Уровень исполнения плана по доходам (95%)</p> <p>Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды</p>	

Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников (по должности, «Педагог-организатор», «Социальный педагог», «Воспитатель ГПД», «Учитель-логопед», «Методист», «Вожатый», «Концертмейстер», «Педагог-психолог», «Организатор ОБЖ»)

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория _____ стаж педагогической деятельности _____ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период _ _____ :
(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1 Результативность педагогической деятельности педагогического работника				
Организация и содержание диагностической работы, Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе (представляются карты динамики)	1 балл за каждое исследование	5		
Организация и проведение индивидуальной и групповой развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками)	1 балл за каждого воспитанника	10		
Организация и проведение профилактической работы с учащимися	1 балл за каждое мероприятие	10		для педагога-психолога, социального педагога, «учитель –логопед»
Результативность индивидуальной работы		10		
Наличие совместных мероприятий с учителями лицезя	1 балл за каждое мероприятие			

Участие в мероприятиях плана воспитательной работы лица	1 балл за каждое мероприятие			
Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу данного объединения	1 балл за каждого ребенка			
Сохранение контингента	При 100% сохранении контингенте -5 баллов	5		
Раннее выявление трудных жизненных ситуаций	Отчет поданному вопросу	10		для педагога-психолога, социального педагога,
Оказание социально-педагогической помощи	Отчет поданному вопросу	10		для педагога-психолога, социального педагога,
Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	3 балла за каждый проект			Для методиста
Обеспечение повышения квалификации педагогических кадров	При обеспечении -2 балла			Для методиста
Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими кадрами	2 балла за каждого работника			Для методиста
Динамика успешной аттестации педагогов	2 балла за каждого работника			Для методиста
Результативность методической поддержки творческих инициатив и достижений педагогов	5 балла за каждого работника			Для методиста
Результативность методической поддержки публичного представления опыта педагогов	5 балла за каждого работника			Для методиста
Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в методической работе	При обеспечении -5 баллов			Для методиста
Показатель 2 Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений				
Результативность коррекционной работы				
Динамика уровня воспитанности учащихся группы	Любая форма отчетности	5		Для ГПД
Вовлеченность учащихся в конкурсное движение	1-3 человека - 3 балла 4-6 человека - 5 баллов	7		

	7-11 человек - 7 баллов			
Уровень достижений уч-ся в конкурсном движении	Призовые места школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприя- тие)			
Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности				
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Представления опыта работы: МО – 1 балл Педсовет – 2 балла Открытый урок в лицее – 3 балла в районе – 4 балла в городе – 5 баллов Публикации в интернете, жур- налах, газетах (при предостав- лении данных)	5 5		
Степень активности инновационной (проектной) де- ятельности (при предоставлении документов)	За каждый проект -5 баллов			
Внеклассная работа (воспитательская работа)	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень –			

	7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприя- тие)			
Использование в образовательном процессе ИТ (при предоставлении материалов).	Применение ИТ: доля уроков, проведенных с ис- пользованием ИКТ – более 20% - 2 балла ИКТ во внеурочной деятельности – 8 баллов	8		
Показатель 4. Обучение , способствующее повышению качества и результативности профессиональной дея- тельности педагогического работника				
Самообразование (подтверждается удостоверением)	Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов - 4 балла 72 ч.- 6 баллов 144 часов – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов	10		
Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)		5		
Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
Профессиональные конкурсы	Участие без победы: районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов Призовые места: районный уровень – 20 баллов городской уровень- 30 баллов	40		

	Федеральный уровень – 40 баллов			
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)		3		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;		5		
Наличие собственного сайта педагога;		5		
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина				
Отсутствие жалоб	Заполняется зам. директора	5		
Отсутствие травм	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 7. Качественное ведение школьной документации.				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 8. Успешность работы учителя в рамках функций классного руководителя.				
Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя: - снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; - снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительной причины;	Документы, подтверждающие работу (сценарии, беседы, выезды и другое По 4 балла)			

<ul style="list-style-type: none">- повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время;- охват учащихся горячим питанием,- организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.				
--	--	--	--	--

Подпись работника

Подпись заместителя директора

Решение комиссии

Показатели и критерии эффективности деятельности
главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, библиотекаря, инженера, документоведа, для должностей по категории «Рабочие»

	Показатели критерии	Содержание критерия	Шкала оцени- вания
1.	Для всех должностей		
<u>1.1</u>	<u>Общественная активность:</u> К1. Участие в работах, связанных с подготовкой к новому учебному году (ремонтные работы, благоустройство); К2. Участие в социально-значимых мероприятиях, проектах, акциях города, района, ОУ К3. Участие в работе органов самоуправления, школьных комиссиях, объединениях; общественная работа (профком, Попечительский совет, добровольная пожарная дружина, Комиссия по урегулированию споров, Комиссия по материальному стимулированию и др.)	Факт участия, личный вклад, инициативность	
<u>1.2</u>	<u>Общественная оценка уровня профессионализма</u> К 4. Наличие позитивной оценки, благодарностей со стороны родителей и/или уч-ся, администрации, органов управления образованием, социальных партнеров на характер деятельности работника	Наличие благодарности <i>Документальное подтверждение</i>	
<u>1.3.</u>	<u>Выполнение срочных и важных поручений и</u>		

	<u>работ, возникших в связи с производственной необходимостью</u> К5. Оперативность и качество результата труда	Результат выполнения задания, отсутствие замечаний	
1.4.	<u>Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей</u> К6. Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение	отсутствие замечаний	
2	Бухгалтер.		
2.1	К7.Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	
2.2	К8.Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	
2.3	К9. Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не выше допустимого уровня	
2.4	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не выше допустимого уровня	
2.5	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	
2.6	Уровень исполнительской дисциплины	Сохранение бухгалтерской документации, оформление и передача ее в установленном порядке в архив	
3.	Заведующий библиотекой. Библиотекарь		До 10 баллов
3.1	Результативность деятельности библиотекаря с обучающимися Читательская активность обучающихся Организация работы библиотечного актива	Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку (ниже предыдущего периода, на прежнем уровне, выше прежнего уровня) Результаты деятельности	

3.2	<u>Результативность работы с библиотечным фондом</u> Своевременное оформление заявок на закупку учебных пособий по результатам мониторинга Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы	По факту Результаты проверки учебников Сохранность 100 – 80% 80 – 50%	
3.3.	<u>Включенность в методическую работу педагогического коллектива</u> Организации и проведение открытых мероприятий, направленных на формирование информационной культуры школьников Активность участия в организации внеклассной деятельности обучающихся (предметные декады, годовой календарь дел) Участие в организации и обеспечении семинаров, педсоветов, конференции, работы творческих групп и др.	Оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и кол-во вовлеченных уч-ся Зафиксированное участие (тематические выставки в библиотеке, библиографические обзоры и др. Зафиксированное участие (выступление, выставка литературы, подборка материалов и др.)	
3.4.	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность Ведение электронного каталога, мониторинга учебников Ведение странички библиотекаря на сайте школы	Отсутствие/наличие, своевременность обновления (пополнения) Ежемесячное обновление (пополнение) информации	
3.5.	<u>Результативность презентации собственной профессиональной деятельности</u> Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника	
4	Инженер.		
4.1	<u>Эффективность работы со школьным сайтом</u> Доступность информации на сайте		

	участникам образовательных отношений (родителям, ученикам, учителям), контролирующим органами Культура ведения сайта	Бесперебойная работа всех ссылок, разделов Стилевое единообразие в оформлении разделов, страниц и т.д. Отсутствие нарушений действующего законодательства по размещению информации на сайте учреждения	
4.2	<u>Качество технического обеспечения образовательного процесса</u> Своевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организаций Результативность модернизации и эксплуатации локальной сети Своевременное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники	Отсутствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техники Фактически осуществленные мероприятия Фактически осуществленные мероприятия	
4.3	<u>Эффективность работы по обеспечению антивирусной защиты и защиты персональных данных</u> К. Степень антивирусной защиты К. Степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах	Отсутствие фактов проникновения вирусов/периодичность обновления антивирусной программы Периодичность обновления логина и пароля пользователя	
5	Документовед, секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам		До 10 баллов
5.1	Высокий уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству: Качественное ведение и сдача текущей, отчетной и статистической документации	Отсутствие замечаний по несвоевременности сдачи документации	
5.2	Высокий уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству: создание банка данных, необходимых для	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел ОУ	

	работы ОУ, и его эффективное использование		
5.3	Высокий уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству: Освоение новых программ и технологий в современных социально-экономических условиях	Отсутствие замечаний по несвоевременности сдачи документации	
6 Рабочий по комплексному обслуживанию здания. Электрик.			
6.1	Эффективность работы по техническому обеспечению оборудования: Обеспечение безаварийной и надежной работы обслуживаемых устройств и оборудования,	Отсутствие фактов аварии (<i>принятие исчерпывающих мер при ликвидации аварии</i>) Своевременное проведение профилактических работ;	
6.2	Эффективность работы по техническому обеспечению оборудования: правильная эксплуатация обслуживаемых устройств и оборудования, своевременный качественный ремонт своими силами	Факт проводимых мероприятий (ремонта, <i>обслуживания</i>)	
7. Уборщик территории. Уборщик служебных помещений			
7.1	<i>Высокие результаты деятельности по соблюдению СанПиН, охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности учреждения</i>	Отсутствие замечаний (предписаний) надзорных органов	
		Проведение мероприятий по озеленению учреждения	
7.2	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	По справке Заместителя директора по АХР	
7.3	За высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период	По справке Заместителя директора по АХР	
7.4	За высокие результаты работы,	По справке Заместителя директора по АХР	

	интенсивность и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня,		
8. Сторож (вахтер).			
	Результативность деятельности	Целостность охраняемого объекта (замков, и других запорных устройств, наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправность пожарной сигнализации, телефонов, освещения)	
9. Гардеробщик			
	Результативность деятельности	Сохранность имущества обучающихся и работников во время работы школы	
		Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	