

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СЕРГИЕВО-ПОСАДСКИЙ ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»**

141300, Московская область, г. Сергиев Посад, ул. Карла Маркса, д.3. Тел.\ факс: (496) 540-45-48
E-mail: sp1000@yandex.ru http://ФМЛ.РФ
Лицензия Министерства образования Московской области: 50 Л 01 № 0010064 от 18.10.2019 (регистрационный № 78184)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 Н.В. Перлова

Протокол от 01.12.21 № 10



О.А. Макаровой
от «01» декабря 2021 г. № 65-к

Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
ГБОУ МО СП ФМЛ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат работникам ГБОУ МО СП ФМЛ (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства МО от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Московской Области «Сергиево-Посадский физико-математический лицей». Данное положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования Московской области от 03.11.2009 №2282 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Московской области от 01.12.2008г. №2586 «Об утверждении примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению». Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения. Решение по данному вопросу закрепляется в решении государственно-общественного органа управления (педагогическим советом).

1.2. Цель настоящего Положения - повышение результативности и качества труда работников учреждения.

Виды, условия, размеры и порядок установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом учреждения (далее - Управляющий совет) учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 80% от фонда стимулирующих выплат);

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год (не менее 20% от фонда стимулирующих выплат).

1.4. Выплаты стимулирующего характера не относятся к постоянным выплатам и устанавливаются в рамках фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, также могут быть направлены на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными актами учреждения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников учреждения.

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников ГБОУ МО СП ФМЛ

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников учреждения, указанных в Приложении 1 к Положению.

2.2. Приведенные в приложении 1 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены учреждением по согласованию с Управляющим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти выплаты должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду с точки зрения образовательных достижений обучающихся.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. учреждение совместно с Управляющим советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников 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.

2.4. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится по результатам каждого полугодия учебного года для педагогических работников и по итогам каждого месяца для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала в целях учета динамики достижений.

В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность, интенсивность и качество труда, повышения размера этих выплат по решению Управляющего совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Фонд стимулирующих выплат учреждения составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, формируемого из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

3.2. Учреждение самостоятельно определяет порядок распределения фонда стимулирующих выплат, мониторинг которого проводится ежемесячно, соблюдая следующие ограничения:

- доля фонда стимулирующих выплат педагогического персонала в общем фонде стимулирующих выплат составляет не менее 50%;

- доля фонда стимулирующих выплат административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала в общем фонде стимулирующих выплат составляет не более 50%.

- доля фонда стимулирующих выплат руководителя учреждения в фонде стимулирующих выплат административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала составляет не более 75%.

3.3. Для определения размера стимулирующих выплат необходимо:

- Произвести подсчет баллов за период по максимально возможному количеству критериев и показателей (из утвержденных критериев и показателей) для каждого работника учреждения.
- Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) за период.
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, запланированный на период - один месяц, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику за указанный период. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

- Произвести подсчет стимулирующих выплат каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

3.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках мониторинга профессиональной деятельности.

4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения

4.1. Мониторинг профессиональной деятельности педагогических работников ведется в периоды с сентября по декабрь и с января по август, мониторинг профессиональной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала ведется ежемесячно по утвержденным критериям и показателям.

4.2. Система мониторинга - это совокупность сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе в целом и ее отдельных элементах, существенная часть внутришкольного контроля.

4.3. Для мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия) в количестве 7 человек: представители администрации, руководители МО лица, представитель Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации.

4.4. Результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором учреждения, методическим советом учреждения, учитываются по итогам отчетного периода по критериям, указанным в Приложении 1.

4.5. Мониторинг деятельности технического персонала осуществляется в те же сроки, указанные в разделах 3 и 4 настоящего Положения, по результатам инвентаризации, диагностики сохранности материально-технической базы учреждения, справок и отчетов, составленных директором учреждения, заместителями директора, заведующего хозяйством, ведущего экономиста.

4.6. Итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику, составляется комиссией по истечении отчетного периода. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается каждым членом комиссии.

5. Показатели, уменьшающие размер выплат

5.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории учреждения;

- необеспечение сохранности здания и имущества.

6. Премирование работников

6.1. Ежемесячно резервируется фиксированная сумма на выплату разовых выплат стимулирующего характера. Работникам могут быть установлены премии и выплаты за:

- высокие результаты и качество работы;
- интенсивность труда и выполнение особо срочных и важных работ;
- активное участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня.

7. Порядок создания системы государственно-общественного распределения выплат стимулирующего характера

7.1. В целях разработки настоящего Положения Управляющий совет создает комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается директор учреждения.

В установленный Управляющим советом срок на заседании Управляющего совета рассматривается разработанный комиссией (рабочей группой) проект Положения.

7.2. Общественное обсуждение Положения может производиться с другими органами и формами общественного самоуправления: педагогическим советом, Управляющим советом, собранием трудового коллектива.

7.3. Поступившие существенные предложения о дополнениях, изменениях анализируются, обобщаются комиссией (рабочей группой) Управляющего совета и представляются для вынесения решения на заседание Управляющего совета.

Управляющий совет рассматривает проект Положения на своем заседании и, в случае непринятия всех или части поступивших изменений и дополнений, принимает решение о продолжении процедуры согласования в порядке, определенном Положением об Управляющем совете.

7.4. Согласованный проект Положения утверждается приказом директора учреждения.

7.5. Решение об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам учреждения - денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий период принимаются только квалифицированным большинством голосов собрания трудового коллектива с участием представителя Управляющего совета.

7.7. Решение об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников принимаются Комиссией простым большинством голосов.

7.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников учреждения в баллах.

7.9. С момента опубликования оценочного листа в течение пяти дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных Положением процедур мониторинга и оценки, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

7.10. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего совета, и на основании этих листов директор учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры выплат стимулирующего характера на предстоящий период.

Приложение 1 к Положению по
порядку распределения
стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
ГБОУ МО СП ФМЛ

1. Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)			
Качество освоения учебных программ:	Количество обучающихся получивших «4», «5» по итогам полугодия/численность обучающихся		Не более 5 баллов
	Уменьшение количества неуспевающих по итогам полугодия		Не более 5 баллов
Динамика учебных достижений	Количество обучающихся, повысивших оценку по итогам полугодия/численность обучающихся		Не более 15 баллов
Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся — победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций		Не более 15 баллов
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности			
Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	Количество обучающихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «3», «2».		Не более 5 баллов
Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися	Количество обучающихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «4» и «5».		Не более 5 баллов
Работа по привлечению обучающихся к расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	Количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность обучающихся		Не более 5 баллов
Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного		Не более 5 баллов

руководителя	характера/численность обучающихся		
3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта			
Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество			Не более 5 баллов
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе			
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе		Не более 5 баллов
5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету			
Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий.	Количество занятий с обучающимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. (На основе отчета учителя по данному вопросу)		Не более 5 баллов
6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка			
Внедрение в практику работы учителя результатов повышения квалификации.			Не более 5 баллов
7. Оценка со стороны независимых экспертных комиссий			
Положительная оценка деятельности учителя со стороны экспертов	По результатам анализа качества результатов		Не более 10 баллов
8. Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно)			
Выполнение работ, связанных с подготовкой методических рекомендаций, пособий, других документов по заданиям базовых учреждений высшего профессионального образования и Министерства образования Московской области, управления образования.			Не более 3 баллов
Значительное увеличение объема работы по реализации договоров о сотрудничестве с учреждениями Высшего профессионального образования; ведение электронной базы, электронного дневника			Не более 5 баллов
Наличие почетных званий, если по ним не происходит доплат управлением образования или другими структурами.			Не более 2 баллов

Обучение по программам профильного, углубленного обучения		0,15 баллов за 1 час углубленной нагрузки
---	--	--

2. Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора по УВР

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации и мониторинга учебно-воспитательного процесса.		Не более 15 баллов
	Высокий уровень организации и проведения ОГЭ, ЕГЭ.		
	Результаты ВПР, РДР, ФГ.		
	Удовлетворенность качеством и условиями предоставления образовательных услуг.		
	Развитие системы сетевого взаимодействия с социальными партнерами, в том числе для профориентационной работы и профильного обучения.		
	Сохранение контингента учащихся в 9-11 классах		
	Высокий уровень организации и участия в школьном, муниципальном, региональном и заключительном этапах ВсОШ.		
	Высокий уровень организации и участия в других олимпиадах и конкурсах, рекомендованных Министерством образования Московской области.		
	Количество учащихся, занявших призовые места на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня)		
Кадровые ресурсы учреждения	Высокий уровень организации аттестации и стажировки педагогических работников.		Не более 15 баллов
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (не менее 72 часов)		
	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами, их соответствие квалификационным требованиям.		

	Результативность тестирования учителей, принявших участие в ИКУ		
	Институт наставничества для молодых специалистов и учителей с базовым уровнем ИКУ.		
	Участие педагогических работников в областных, всероссийских, международных мероприятиях.		
	Транслирование лучших практик для школ муниципалитета, региона.		
Эффективность управленческой деятельности	Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, наличие региональных стажировочных внедренческих и других инновационных площадок, сопровождаемых заместителем. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода		Не более 15 баллов
	Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов) учителей		
	Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. (не более 3)		
	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах		
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии, ЭОР, ЦОС.		
	Реализация мероприятий в рамках взаимодействия с вузами.		
	Развитие системы дополнительного образования, охват не менее 85% учащихся.		

	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Усовершенствование материально-технической базы лицея для проведения занятий.		Не более 5 баллов
Социальный критерий	Разработка и внедрение программы воспитания.		Не более 5 баллов
	Участие обучающихся в мероприятиях РДШ и ЮИД.		
	Реализация мероприятий в рамках соглашения социального партнерства(посещение музеев, выставок, проведение экскурсий).		
	Развитие системы социального партнерства, в том числе для профорientационной работы и профильного обучения.		
Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Создание безопасных условий обучения и воспитания.		Не более 5 баллов
	Соблюдение санитарных требований по использованию современных технических средств обучения.		

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей
директора по безопасности

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Степень координации работы служб образовательного учреждения по организации комплексной безопасности образовательного учреждения от угроз социального, техногенного и природного характера	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности учебно-воспитательного процесса		Не более 2 баллов
	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности спортивно-массовых мероприятий, культурно-зрелищных мероприятий, проводимых в образовательном учреждении		
	Организация функционирования образовательного учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций		
Уровень осуществления взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся образовательного учреждения		Не более 2 баллов
	Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом		
	Обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях комплексной безопасности проводимых в образовательном учреждении		
Организация работы по выполнению решений Московской областной антитеррористической комиссии, антитеррористической комиссии Сергиево-Посадского городского округа в части, касающейся образовательных учреждений	Своевременность получения информации и выработки предложений по выполнению решений антитеррористических комиссий в части, касающейся образовательных учреждений		Не более 2 баллов
	Эффективность работы антитеррористической группы образовательного учреждения		

	Полнота и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при выполнении решений антитеррористических комиссий		
Качество организации и обеспечения проведения мероприятий комплексной безопасности в образовательном учреждении	Своевременность, полнота и качество разработки планирующей и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности образовательного учреждения		Не более 2 баллов
	Организация и обеспечение физической охраны образовательного учреждения и контрольно-пропускного режима;		
	Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях		
	Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса		
	Состояние правомерности и безопасности использования помещений образовательного учреждения по договорам пользования и аренды		
	Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества образовательного учреждения, техногенным авариям и происшествиям		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		
	Организация и обеспечение физической охраны образовательного учреждения и контрольно-пропускного режима;		
	Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях		
	Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности		

	жизнедеятельности для участников образовательного процесса		
	Состояние правомерности и безопасности использования помещений образовательного учреждения по договорам пользования и аренды		
	Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества образовательного учреждения, техногенным авариям и происшествиям		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		
Обеспечение комплексной безопасности	Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности		Не более 2 баллов
	Наличие действующей АПС		
	Наличие действующего автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации		
	Наличие действующей «тревожной кнопки»		
	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении		
Дополнительные показатели Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных	Внедрение и сопровождение системы прохода с использованием карт		Не более 2 баллов
	Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности организованных перевозок детей		
	Исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня		
	Результативность проведения учений по эвакуации		

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заведующему хозяйством

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)			Не более 2 баллов
Обеспечение бесперебойной работы систем.	Обеспечение отопления и кондиционирования		Не более 2 баллов
	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях, системы электроснабжения		
	Обеспечение рабочего состояния первичных средств пожаротушения, их маркировка, организация учета, своевременная замена		
	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и чердака		
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок		
Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены, соблюдение режима подачи питьевой воды и т.д.), качественной уборки помещений			Не более 2 баллов
Укрепление материально-технической базы. Своевременная постановка на учет всех материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных и внебюджетных средств			Не более 2 баллов
Ведение электронной базы имущества			Не более 2 баллов

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Положительная динамика количества обращений родителей за консультациями к специалисту			Не более 2 баллов
Доля учащихся, охваченных различными видами опросов, анкетирования и т.д., от общего количества учащихся школы			Не более 2 баллов
Участие специалиста в реализации муниципальных и (или) региональных проектов и программ, по конкретному направлению			Не более 2 баллов
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)			Не более 2 баллов

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда инженера по обслуживанию компьютеров

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Обеспечение высокого качества работы школьной локальной сети	Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети, своевременная модернизация локальной сети		Не более 2 баллов
Качество аппаратного обеспечения	Качество организации работы с провайдерами		Не более 2 баллов
	Качество обслуживания принтеров		
	Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)		
Качество программного обеспечения	Качественная работа операционной системы персональных компьютеров		Не более 2 баллов
	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет		
	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера		
	Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств		
	Своевременная установка и поддержание работ пакета бесплатного программного обеспечения		
Позитивные результаты деятельности по техническому оснащению и обслуживанию	Организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры, с которыми заключены договоры о техническом обслуживании		Не более 2 баллов
	Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования		
Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по работе с программным обеспечением		Не более 2 баллов
	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации компьютерного оборудования, по защите информации		
	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)		

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда экономиста

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Качественные результаты труда	Взаимодействие с централизованной бухгалтерией, налоговыми органами, внебюджетными фондами		Не более 5 баллов
	Обеспечение целевого использования бюджетных средств		
	Обеспечение целевого использования внебюджетных средств		
	Своевременное и качественное представление отчетов		
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды		
Инновационные технологии	Освоение и внедрение, а также своевременная работа в электронных системах		Не более 5 баллов
	Своевременное оформление и замена электронно-цифровых подписей		
	Своевременная сдача отчетности с использованием средств ЭДО		
Аналитическая деятельность.	Выявление финансовых проблем функционирования школы, выявление источников экономии		Не более 2 баллов
	Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств		
	Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии школы		
	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы		
	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)		
Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности	Рациональное расходование финансовых и материальных средств		Не более 2 баллов
	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций		
	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями		
Удовлетворительность участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб на работу экономиста		Не более 2 баллов

результатами труда работника	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Выполнение особо важных и срочных заданий	Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий		Не более 2 баллов

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда специалиста по
кадрам

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Качественные результаты труда	Взаимодействие с централизованной бухгалтерией, внебюджетными фондами		Не более 5 баллов
	Обеспечение соблюдения норм трудового законодательства при заключении трудовых договоров, дополнительных соглашений		
	Своевременное и качественное представление отчетов		
	Качественное и полное ведение личных дел, кадровой документации		
Инновационные технологии	Освоение и внедрение, а также своевременная работа в электронных системах		Не более 2 баллов
	Ведение базы данных по сотрудникам учреждения в электронной системе		
Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника	Отсутствие жалоб на работу специалиста по кадрам		Не более 2 баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Выполнение особо важных и срочных заданий	Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий		Не более 2 баллов

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда специалиста по закупкам

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Качественные результаты труда	Своевременная публикация закупок, контрактов, соблюдение сроков публикации информации		Не более 5 баллов
	Соблюдение норм законодательства в сфере закупок		
	Своевременное и качественное представление отчетов		
	Качественное и полное ведение закупочной деятельности учреждения		
Инновационные технологии	Освоение и внедрение, а также своевременная работа в электронных системах, порталах		Не более 2 баллов
Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника	Отсутствие жалоб на работу специалиста по кадрам		Не более 2 баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Выполнение особо важных и срочных заданий	Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий		Не более 2 баллов

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда социального педагога

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Развитие во внеурочном образовательном пространстве ОУ поля выбора различных дополнительных видов и форм деятельности учащихся	Доля учащихся группы риска, посещающих кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ, от общего количества учащихся группы риска		Не более 2 баллов
	Количество мероприятий по формированию ЗОЖ, по социальной защите несовершеннолетних, проведенных в школе		
	Количество мероприятий по профилактике правонарушений, проведенных в школе		
	Участие в организации информационного пространства школы		
	Количество проведенных социометрических исследований		
Ведение методической и инновационной деятельности	Наличие разработанных сценариев, учебно-методических материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег		Не более 2 баллов
	Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.		
	Подготовка и проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории		

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Позитивные работы с читателями	Книговыдача		Не более 1 балла
	Обновление библиотечного фонда		
Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы	Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.		Не более 1 балла
	Выполнение тематических справок, обновление альбомов- папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков		
	Подготовка материалов с применением ИКТ		
	Реализация творческих проектов с учащимися		
	Оформление книжных выставок		
	Оформление виртуальных обзоров, тематических выставок		
	Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся		
Методическая инновационная деятельность	Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями:		Не более 1 балла
	- библиотеки города; - книготорговые организации; - общественные организаци		
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)			
Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы библиотекаря		Не более 1 балла

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда уборщика
служебных помещений

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН			Не более 1 балла
Дополнительные работы и поручения руководителя			Не более 1 балла
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений			Не более 1 балла

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда гардеробщика
(вахтера)

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности			Не более 1 балла
Дополнительные работы и поручения руководителя			Не более 1 балла
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса			Не более 1 балла

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда рабочего по
комплексному ремонту и обслуживанию здания

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения школы в исправном состоянии (Поддержание в исправном состоянии систем: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства). Исправность оборудования и инвентаря			Не более 1 балла
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью.	Поддержание освещенности в классах и других помещениях согласно норм		Не более 1 балла
	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества (ограждение школы, вывеска, зелёные насаждения, освещение)		
Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	Качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования школы, школьного здания.		Не более 1 балла
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса		
Дополнительные работы и поручения руководителя			Не более 1 балла

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда секретаря

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школа, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.			Не более 2 баллов
Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование			Не более 2 баллов
Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы			Не более 2 баллов
Ведение электронного документооборота, работа в системах электронной отчетности			Не более 2 баллов
Дополнительные работы и поручения руководителя			Не более 2 баллов

Перечень критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда лаборанта

Критерии	Показатели	Основание	Шкала
Качественное проведение лабораторных работ, отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта			Не более 2 баллов
Содержание лаборанткой в соответствии с требованиями СанПин, качественная обработка приборов, мензурок, измерительных приборов			Не более 1 балл
Сохранность материальных ценностей			Не более 1 балла
Повышение квалификации			Не более 1 балла