

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ «Инженерно-
технологическая школа № 777»
Санкт-Петербурга

Протокол № 2 от 29.12.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ «Инженерно-
технологическая школа № 777»
Санкт-Петербурга

В.В.Князева

Приказ № 518-од от 30.12.2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
ЗА ДОСТИЖЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
И ИНЫХ РАБОТНИКОВ
ГБОУ «ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ
ШКОЛА № 777»
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**Санкт-Петербург
2021**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах за достижение показателей эффективности педагогических и иных работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Инженерно-технологическая школа № 777» Санкт-Петербурга (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников и иных работников ГБОУ «Инженерно-технологическая школа № 777» Санкт-Петербурга (далее – Школа, учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

распоряжения Комитета по образованию от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»;

распоряжения Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;

распоряжения Комитета по образованию от 05.05.2019 № 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».

распоряжения от 27 декабря 2021 г. N 3473-р «Об утверждении примерных показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей 2 и 3 уровня управления, прочих специалистов, служащих и рабочих государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»

1.3. Цель оценки профессиональной деятельности педагогов и иных работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путём объективного оценивания эффективности педагогической и иной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) образовательной организации. Под «иными работниками» в настоящем Положении подразумеваются руководители 2-го и 3-го уровней, специалисты, служащие, рабочие.

1.4. Задачами оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников являются:

проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

усиление материальной заинтересованности педагогических и иных работников в повышении качества образовательной и иной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников, способствующих успешности обучающихся

и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения, а также деятельности иных работников, способствующей достижению пороговых значений оценки эффективности деятельности учреждения.

2. Основания и порядок проведения стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности педагогических и иных работников школы

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за эффективность деятельности определяются настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат за эффективность деятельности - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической и административной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений). Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности учителей и прочих педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания их профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки их компетентности. Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.4. Портфолио заполняется педагогическими работниками самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов их профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку их труда.

2.5. Иные работники заполняют оценочные листы в соответствии с утвержденными настоящим Положением критериями эффективности на основе результатов деятельности за оцениваемый период.

2.6. Периодами оценки показателей эффективности деятельности всех работников Школы являются полугодия соответствующего учебного года:

с 1 января по 30 июня – 2-е полугодие учебного года (выплаты надбавок производятся с 01 июля по 31 декабря);

с 1 июля по 31 декабря – 1-е полугодие учебного года (выплаты надбавок производятся с 01 января по 30 июня).

2.7. Для проведения объективной внешней оценки показателей эффективности деятельности педагогических и иных работников на основе представленных портфолио и оценочных листов создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом директора учреждения.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путём простого подсчёта

большинства голосов. При равном количестве голосов «за» и «против», голос председателя комиссии является решающим.

2.9. Результаты оценки эффективности деятельности, оформленные в баллах для педагогических работников и в процентах от должностного оклада для иных работников Школы за каждый показатель эффективности, доводятся до сотрудников под подпись.

2.10. В случае несогласия с решением Комиссии, работник имеет право обратиться в Комиссию за разъяснениями, а также обжаловать принятое Комиссией решение в порядке, предусмотренном законодательством.

3. Размер и порядок установления надбавок за эффективность деятельности педагогических работников

3.1. Предварительно расчет показателей в баллах по критериям осуществляется самим педагогическим работником, после чего им заполняется Оценочный лист показателей эффективности деятельности, в соответствии с критериями по занимаемой должности, приведенными в приложении.

3.2. Комиссия принимает решение по установлению баллов для определения размера стимулирующей выплаты на определенный период, заявленных педагогическим работником или изменяет их в соответствии с неподтвержденной информацией о деятельности педагогического работника.

3.3. Размер суммы, направленной на выплаты надбавок за достижение показателей эффективности деятельности педагогическим работникам, устанавливается в фиксированной сумме приказом директора по учреждению и составляет до 25% от величины утвержденного размера фонда надбавок и доплат, на соответствующий период выплаты (пункт 2.6 настоящего Положения).

3.4. Для определения денежного эквивалента одного балла вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками. Размер фонда стимулирующих выплат показателей эффективности делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого педагогического работника. В итоге, получается размер стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику.

3.5. Рассчитанные таким образом стимулирующие надбавки за эффективность, выплачиваются педагогическим работникам ежемесячно, пропорционально отработанному времени в пределах финансовых средств, направленных на стимулирующие выплаты, на основании приказа директора Школы.

4. Размер и порядок установления надбавок за эффективность деятельности директору и иным работникам

4.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу директора Школы устанавливается распоряжением Комитета по образованию с учетом оценки деятельности образовательного учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

4.2. Комиссия анализирует выполнение показателей эффективности деятельности по каждой должности иных работников по конкретному критерию, суммируя проценты по разным показателям. В результате получается размер

стимулирующей выплаты каждому работнику из выше указанной категории работников в процентном отношении к должностному окладу.

4.3. Размер суммы, направленной на выплаты надбавок за достижение показателей эффективности деятельности иным работникам, устанавливается в пределах процентных значений к должностному окладу, установленных критериями по каждой должности, и составляет до 50% от размера фонда надбавок и доплат, утвержденного приказом директора Школы

4.4. Стимулирующая надбавка за эффективность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, указанной в настоящем разделе категории сотрудников, на основании приказа директора Школы.

5. Критерии уменьшения надбавки за достижение показателей эффективности

5.1. При абсолютном выполнении всех показателей эффективности деятельности работникам устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему надбавки в полном размере, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде. Однако, стимулирующая надбавка за достижение показателей эффективности может быть снижена в одном из месяцев расчетного периода по следующим основаниям:

- наличие замечаний от контролирующих органов, зафиксированных в актах проверок;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на сотрудника обязанностей;
- невыполнение распоряжений непосредственного руководителя;
- наличие жалоб от вышестоящих организаций, родителей (законных представителей) на качество оказания образовательных услуг;
- прочие нарушения.

Решение о снижении надбавки принимается Комиссией на основании установленных фактов, оформляется приказом директора по учреждению.

6. Заключительные положения

6.1. В настоящем Положении предложены критерии показателей эффективности деятельности педагогических и иных работников Школы, шкала их оценивания, которые указаны в Приложениях к настоящему Положению.

6.2. Оценочные листы показателей эффективности деятельности заполняются сотрудниками по основной занимаемой ими должности.

6.3. Оценочные листы педагогических работников по должности «учитель», «педагог дополнительного образования» заполняются в электронном виде, в специально разработанной таблице. Остальные педагогические и иные работники заполняют оценочные листы на бумажном носителе.

6.4. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических и иных работников учреждения, действует с момента его утверждения приказом директора Школы.

6.5. Надбавки за достижение показателей эффективности выплачиваются из установленного учреждению распоряжением Комитета по образованию размера фонда надбавок и доплат, за счет бюджетных ассигнований в виде субсидии на выполнение государственного задания. При недостаточности бюджетных средств, для

выплаты вышеуказанной надбавки, могут привлекаться внебюджетные средства, полученные от оказания платных образовательных услуг.

6.6. Все изменения, дополнения, вносимые в настоящее Положение, принимаются Общим собранием работников Школы и утверждаются приказом директора по учреждению.

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по АХР

| Показатель эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|---|
| 1. Обеспечение материально-техническими ресурсами, контроль за состоянием объектов. | - Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности образовательного учреждения, соблюдение установленных лимитов потребления. Обеспечение подготовки заключения договоров с поставщиками, согласование условий и сроков поставок, изучать возможность и целесообразность установления прямых долгосрочных хозяйственных связей по поставкам материально-технических ресурсов. | до 15% |
| | - Осуществление контроля за организацией закупок для нужд школы в соответствии с 44-ФЗ РФ. | до 10% |
| | - Проведение мероприятий по контролю и экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. | до 10% |
| | - Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения (отсутствие жалоб и замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территорий), озеленению и благоустройству прилегающей территории. | до 15% |
| | - Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, оперативное устранение аварийных ситуаций. Осуществлять осмотр и контроль за состоянием зданий, сооружений, учебных кабинетов, административных кабинетов, мастерских, спортивного зала и других помещений образовательного учреждения. | до 15% |
| | - Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб. | до 10% |
| | Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря. Проведение инвентарного учета имущества образовательного учреждения. | до 15% |
| | Обновление актуальной информации по административно-хозяйственной деятельности на сайте образовательного учреждения | до 5% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | |

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по безопасности

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|---|
| 1. Обеспечение комплексной безопасности учреждения | Разработка локальных правовых актов, по защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов школы, соблюдение внутреннего режима в образовательном учреждении, с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов. | до 15% |
| | Контроль за соблюдением требований по вопросам антитеррористической защищенности здания и территории. | до 15% |
| | Контроль за выполнением требований охраны труда. | до 10% |
| | Обучение работников образовательного учреждения по действиям в случаях возникновения ЧС, ПТМ, ОТ и ТБ, организация тренировок, учений, проводимых по планам работы системы ГО и ЧС. | до 10% |
| | Содержание в соответствии с требованиями безопасности подсобных, хозяйственных, технических помещений и др. | до 15% |
| | Организация выполнения профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательной деятельности в школе. | до 10% |
| | Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей. | до 10% |
| | Своевременное обновление актуальной информации по обеспечению безопасности и защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций школы на официальном сайте образовательного учреждения. | до 5% |
| | Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду | до 5% |
| Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% | |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | |

Критерии оценки эффективности труда главного бухгалтера

| Критерий | Показатель эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей | | |
|--|---|---|--|--|
| 1. Осуществление контроля за финансово-хозяйственной деятельностью образовательного учреждения | Качественная, своевременная подготовка, соблюдение сроков и представление финансовой, статистической и налоговой отчетности, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. Ведение переписки с контролирующими органами. | до 15% | | |
| | Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплин, законности списания со счетов бухгалтерского учета недостач, дебиторской задолженности и других потерь, сохранности бухгалтерских документов, оформления и сдачи их в установленные сроки в архив. | до 15% | | |
| | Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок контролирующих органов, отсутствие обоснованных жалоб работников школы на работу бухгалтерии. | до 10% | | |
| | Соблюдение установленных сроков начисления и выплаты заработной платы и иных выплат сотрудникам школы. | до 10% | | |
| | Отсутствие нецелевого расходования бюджетных средств, контроль за эффективным использованием материальных, финансовых ресурсов. | до 10% | | |
| | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей по платежам в бюджет и внебюджетные фонды, а также по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг. Исполнение ежемесячного кассового плана. | до 15% | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | Исполнение бюджета за год на 100%. | | | |
| | Осуществление контроля за своевременным составлением и корректировкой плана финансово-хозяйственной деятельности по данным анализа финансовой деятельности и бухгалтерского учета, за соблюдением порядка проведения инвентаризаций, документальных ревизий. | до 10% | | |
| | Обеспечение рациональной организации бухгалтерского учета и отчетности в образовательном учреждении на основе максимальной централизации учетно-вычислительных работ и применения современных технических средств и информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 10% | | |
| | Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте образовательного учреждения в сети Интернет www.bus.gov.ru за квартал предшествующий отчетному. | до 5% | | |
| 2. Понижающие коэффициент ы | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора до -50% от общего числа % | | |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора до -25% от общего числа баллов | | |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов до - 85% от общего числа % | | |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | | | |

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по закупкам

| Критерий | Показатель эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Соблюдение сроков законодательства о контрактной системе при планировании и осуществлении закупок. | до15% |
| | Обеспечение конкуренции при осуществлении закупок | до15% |
| | Обеспечение сроков и качества предоставления сведений и информации по запросу ГРБС, контролирующих органов в сфере закупок, а также иных органов исполнительной власти в рамках своей компетенции | до15% |
| | Обеспечение эффективности осуществления закупок (исполнения бюджета) | до10% |
| | Организация осуществления отдельных этапов исполнения контракта (в т. ч. своевременное закрытие исполненного контракта), а также организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги. | до10% |
| | Выполнение требований законодательства РФ о контрактной системе в сфере закупок товаров, услуг, для обеспечения нужд образовательного учреждения | до10% |
| | Разработка, внесение дополнений и изменений в локальные нормативные акты по вопросам закупок в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты. | до10% |
| | Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверки контролирующих органов | до10% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | |

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по инновационной деятельности

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|--|---|
| 1. Обеспечение комплексной безопасности учреждения | Качественное сопровождение научно-методической деятельности образовательного учреждения, подготовка и проведение практико-ориентированных семинаров. | до 15% |
| | Координация деятельности консорциума по развитию школьного инженерно-технологического образования в Российской Федерации. | до 15% |
| | Подготовка к проведению мероприятий в дистанционном режиме (вебинары, онлайн квесты) | до 10% |
| | Обновление актуальной информации на сайтах образовательной организации | до 10% |
| | Участие в научных конференциях, семинарах, мастер-классов | до 10% |
| | Подготовка педагогических работников к публичным выступлениям и диссеминации опыта | до 10% |
| | Организация и проведение конкурсов педагогического мастерства | до 15% |
| | Участие в разработках методических продуктов, методических материалов. | до 10% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | |

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по ИТ

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|---|---|
| 1. Обеспечение информатизации и технической поддержки | Качественное сопровождение информатизации образовательного учреждения, ведение (курирование) электронного документооборота информационно-аналитической базы. Информационная обеспеченность образовательного процесса: сайт, программное обеспечение в управленческой деятельности, локальная сеть-учебная и административная. | до 15% |
| | Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей. | до 10% |
| | Проведение обучения, оказание помощи педагогическому составу по вопросам рационального и эффективного использования информационных технологий. | до 10% |
| | Формирование актуальной базы данных о прошедших в образовательном учреждении мероприятиях на сайте (новости), фото и видео на ресурсах образовательного учреждения. | до 10% |
| | Техническое сопровождение WSR, НТИ, Олимпиадно-конкурсного движения, семинаров, вебинаров и конференций. | до 10% |
| | Обеспечение контроля выполнения требований к информатизации образовательной среды. | до 10% |
| | Мониторинг технического состояния оборудования и ЛВС образовательного учреждения. | до 10% |
| | Обеспечение защиты персональных данных работников образовательного учреждения от неправомерного их использования или утраты. | до 10% |
| | Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте образовательного учреждения в сети Интернет www.bus.gov.ru за квартал предшествующий отчетному. | до 5% |
| | Применение новых технологий и программ по модернизации деятельности образовательного учреждения. | до 5% |
| Повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% | |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | |

Критерии оценки эффективности труда
Заместитель директора по УВР/ заместитель директора по ВР/ заведующий ЦДОД

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|---|
| Высокая эффективность по обеспечению качества основной деятельности | Наличие победителей/призеров в олимпиадно-конкурсном движении: международный / всероссийский /региональный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 4%, более 5 человек до 8%</i> районный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 1%, более 5 человек до 2%</i> | до 10% |
| | Наличие победителей/призеров в проектно-исследовательской деятельности: международный / всероссийский /региональный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 4%, более 5 человек до 8%</i> районный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 1%, более 5 человек до 2%</i> | до 10% |
| | Наличие победителей/призеров в мероприятиях инженерной направленности (НТО, World Skills и т.п.): международный / всероссийский /региональный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 4%, более 5 человек до 8%</i> районный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 1%, более 5 человек до 2%</i> | до 10% |
| Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов | Наличие педагогов победителей/призеров в конкурсном движении: международный / всероссийский /региональный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 4%, более 5 человек до 8%</i> районный уровень победители, призеры – <i>до 5 человек до 1%, более 5 человек до 2%</i> | до 10% |
| Обеспечение доступности качественного образования | Результативность работы творческих групп по направлениям деятельности | до 10% |
| | Результативность работы детских сообществ по направлениям деятельности | до 10% |
| | Результативность внешних мониторингов (ВПР, РДР, ГИА и т.п.) <i>Качество знаний по итогам внешнего мониторинга от 60% и более от числа участвующих</i> | до 10% |
| Деятельность, обеспечивающая формирование положительного имиджа школы | Личное участие в мероприятиях РИП, в различных мероприятиях в ИТШ и других площадок, включая участие в вебинарах, семинарах по развитию школьного инженерно-технологического образования и др. <i>до 3 мероприятий до 10%, 4 и более мероприятий до 20%</i> | до 20% |
| | Личное участие в конкурсном движении | до 5% |
| | Личное участие в реализации проектов, разработанных образовательным учреждением | до 10% |
| | Личное участие в работе комиссий | до 5% |
| | Наличие собственных публикаций в бумажных или электронных изданиях, имеющих выходные данные | до 5% |
| | Отсутствие обоснованных жалоб по направлениям деятельности | до 5% |

Приложение к Положению о стимулирующих выплатах за достижение показателей
эффективности педагогических и иных работников № 8

Критерии оценки эффективности труда Заведующего ППМС-Центром

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качество координации деятельности специалистов ППМС-центра по сопровождению учебного и воспитательного процесса в образовательном учреждении | до 10 % |
| | Качественное обобщение и анализ результатов деятельности ППМС-центра по основным направлениям | до 10 % |
| | Качественное межведомственное и сетевое взаимодействие ППМС-центра с педагогическими, медико – оздоровительными и социальными учреждениями, заинтересованными в совместной деятельности по воспитанию, обучению и оздоровлению учащихся на основании заключенных договоров | до 10 % |
| | Эффективное внедрение инновационной, психолого-методической деятельности в образовательном учреждении | до 10 % |
| 2. Методическая и инновационная деятельность | - разработка программного обеспечения (гугл-форм, файлов-отчетов и т.п.) по реализации мониторинговых психолого-педагогических исследований среди обучающихся, педагогов и родителей с целью анализа динамики психического развития, составления психолого-педагогических заключений | до 5 % |
| | Подготовка специалистов ППМС-центра для участия в профессиональных конкурсах различного уровня (показатель её результативности), методическая помощь в прохождении аттестации | До 5 % |
| | Подготовка, проведение и методическое сопровождение ППк (психолого-педагогических консилиумов) | До 5 % |
| | Личное участие в реализации проектов по развитию педагогических сообществ (ведение педагогического клуба «Перезагрузка») | до 5 % |
| | Разработка и совершенствование форм оказания дистанционной психолого-педагогической помощи детям, педагогам и родителям | до 5 % |
| | Обновление информации в разделах ППМС –центра на сайте учреждения, ведение собственного психологического блога | До 5 % |
| | Личное участие в организации и развитии социально-психологического проекта «Родительские университеты» | до 5 % |
| | Проведение мастер-классов, семинаров, участие в работе конференций на различном уровне | до 5 % |
| | 3. Понижающие коэффициенты Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: баллов | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия |
| Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | | Наличия замечания по приказу директора –до (-50%) от общего числа процентов |
| Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 80 % | | |

Критерии оценки эффективности труда заведующего медиатекой

| Критерий | Показатель эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|---|
| 1. Обеспечение учебно-воспитательного процесса наглядными пособиями | Качественная организация книжного фонда, проведение конференций, выставок, грамотное использование мультимедийного оборудования и информационно-коммуникационных технологий | до 15% |
| | Содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса (оказание методической и консультационной помощи). | до 10% |
| | Проведение внеклассных мероприятий, семинаров, конференций, участие в профессиональных конкурсах на развитие творческих способностей учащихся. | до 15% |
| | Организация выставок, оформление стендов, рекламных листов и т.п. для обеспечения информирования пользователей о печатных и нетрадиционных ресурсах. | до 15% |
| | Пополнение и обновление фонда за счет автоматизированных информационных ресурсов сети Интернет, копирование документов из фондов, библиотек ЦБС и за счет обмена ресурсами со школьными библиотеками города. | до 10% |
| | Обучение технологиям информационного самообслуживания, использования медиаресурсов, в целях освоения обучающимися основ информационной грамотности, овладения языком и возможностями медиа средств, формирования медиа культуры. | до 10% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 80 % | | |

Критерии оценки эффективности труда заведующего бассейном

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное сопровождение безаварийной работы всех видов оборудования и коммуникаций, осуществление контроля правильной эксплуатации оборудования бассейна. | до 15% |
| | Разработка предложений по обеспечению образовательного учреждения качественным спортивным инвентарем и спортивным оборудованием. | до 10% |
| | Развитие секций и кружков спортивной направленности в образовательном учреждении. | до 10% |
| | Участие в мероприятиях методического, научного, научно-методического характера, мастер-классах, открытых уроках, конференциях, семинарах, совещаниях. | до 15% |
| | Участие в подготовке и проведении спортивных соревнований по различным направлениям спортивной деятельности образовательного учреждения. | до 15% |
| | Участие в общегородских мероприятиях физкультурно-спортивной направленности (представление образовательного учреждения, показательные выступления, подготовка любых материалов и др.) | до 10% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия. | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия. | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 80 % | | |

Критерии оценки эффективности труда учителя

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|--|
| Результативность представления обучающимися собственных достижений на состязаниях различного уровня | Уровень достижений, обучающихся в олимпиадном движении (имеющих официальный статус) | Наличие победителей/призеров предметных олимпиад: международный / всероссийский /региональный уровень победитель, призер – 2 балла районный уровень победитель, призер - 1балл Макс. балл – 4 балла |
| | Уровень достижений, обучающихся в конкурсном движении (имеющих официальный статус) | Наличие победителей/призеров предметных конкурсов: международный / всероссийский /региональный уровень победитель, призер – 2 балла районный уровень победитель, призер- 1балл Макс. балл – 4 балла |
| Проектная, творческая и исследовательская деятельность обучающихся | Уровень достижений, обучающихся в исследовательской и проектной деятельности, в имеющих официальный статус творческих смотрах, играх, соревнованиях | Наличие победителей /призеров: международный / всероссийский уровень - победитель, призер - 2 балла региональный уровень - победитель, призер – 1 балл Макс. балл – 4 балла |
| | Уровень достижений, обучающихся в мероприятиях инженерной направленности (имеющих официальный статус), НТО, World Skills и т.п. | Наличие победителей/призеров мероприятий: победителей – 2 балла призеров – 1 балл Макс. балл – 4 балла |
| | Подготовка к НТИ, World Skills и т.п. | Организация работы группы по направлениям в указанные сроки – 2 балла Макс. балл – 4 балла |
| Высокая эффективность по обеспечению качества основной деятельности | Итоги внешнего мониторинга | Качество знаний по итогам внешнего мониторинга от 60% и более от числа участвующих-по 1 баллу за каждый вид мониторинга Макс. балл: - 3 балла |
| Обеспечение доступности качественного образования | Реализация программ (проектов, мероприятий)поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении | Представленная документально оформленная программа индивидуальной работы, с обучающимися проявляющими выдающиеся способности в обучении. За каждого -1 балл Макс. балл: – 5 баллов |
| Распространение педагогического опыта | Участие с представлением опыта в мероприятиях РИП, в различных мероприятиях в ИТШ и других площадок, включая участие в вебинарах, семинарах по развитию школьного инженерно-технологического образования и др. | За каждое мероприятие – 1 балл Макс. балл: – 5 баллов |
| | Подготовка материалов к мероприятиям в рамках РИП для обучающихся | За каждое мероприятие – 1 балл Макс. балл: –5 баллов |
| | Наличие собственных публикаций | За каждую новую публикацию – 1 балл Макс. балл - 5 баллов |
| Обеспечение непрерывного повышения | Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства | всероссийский уровень – 10 баллов региональный уровень – 5 балла школьный уровень – 2 балла |

| | | |
|---|---|---|
| профессионального мастерства | | Макс. балл: – 10 баллов |
| Экспертно-аналитическая деятельность | Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов, проверка экзаменационных заданий, участие в работе профессиональных сообществ. | школьный / муниципальный уровень -1 балл районный уровень -2 балла региональный уровень – 3 балла всероссийский уровень – 4 балла Макс. балл: – 7 баллов |
| Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся | Отсутствие травматизма обучающихся. | По справке ответственного за ОТ и ТБ наличие зафиксированных травм- (-3 балла) |
| Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей обучающихся) и /или обучающихся, коллег на деятельность учителя | Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и /или обучающихся, коллег на деятельность учителя Наличие обоснованных жалоб - (-3 балла) |
| Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания а на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговор на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: | | 60 баллов |

Критерии оценки эффективности труда методиста

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное сопровождение образовательного процесса школы и деятельности его структурных подразделений. | до10 |
| | Качественная организация и проведение мероприятий, обозначенных в планировании школы. | до10 |
| | Эффективность аналитической деятельности (актуальность и результативность). | до10 |
| | Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства педагогов (работа по обобщению педагогического опыта (содействие педагогам в создании материалов УМК, написании статей и т.д.). | до10 |
| | Мониторинг образовательного процесса. Разработка и использование современных методов фиксации и оценивания качества школьного образования, контрольно-измерительных материалов. | до5 |
| | Разработка программного обеспечения по реализации школьных проектов. | до5 |
| | Подготовка педагогических работников для участия в профессиональных конкурсах различного уровня (показатель её результативности). | до10 |
| | Участие методиста в проектах; соавторство в создании инновационных проектов (программ) образовательного учреждения. | до8 |
| | Разработка новой методической продукции Организация выставки методических материалов. | до5 |
| | Совершенствование образовательного процесса (разработка предложений и эффективных методик по улучшению качества образования). | до5 |
| Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до2 | |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия. | Наличие взыскания по приказу директора (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора (-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 80 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда воспитателя ГПД

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Организация творческих и социально - значимых мероприятий для обучающихся | до 10 |
| | Участие в работе творческих групп, выступления на МО, педагогических советах. | до 5 |
| | Использование современных образовательных технологий в деятельности воспитателя ГПД | до 5 |
| | Организация работы с родителями (законными представителями) | до 5 |
| | Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в режиме работы ГПД | до 5 |
| | Участие в профессиональных педагогических конкурсах | до 5 |
| | Использование ресурсов медиатеки в образовательном процессе, прохождение различных курсов, систематическое участие в корпоративном обучении. | до 3 |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 2 |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60 % | | |

Критерии оценки эффективности труда инструктора по физической культуре

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное сопровождение образовательного процесса | до5 |
| | Качественная подготовка бассейна к занятиям | до8 |
| | Участие в мероприятиях методического, научного, научно-методического характера, мастер-классах, открытых уроках, конференциях, семинарах, совещаниях. | до5 |
| | Участие в подготовке и проведении спортивных соревнований по различным направлениям спортивной деятельности образовательного учреждения. | до10 |
| | Участие в общегородских мероприятиях физкультурно-спортивной направленности (представление образовательного учреждения, показательные выступления, подготовка любых материалов и др.) | до10 |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до2 |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия. | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия. | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений . | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда концертмейстера

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|---|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Использование концертмейстером в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик. | до 2 |
| | Качественное музыкальное сопровождение образовательного процесса | до 3 |
| | Использование информационными компьютерными технологиями в образовательном процессе, владение электронными музыкальными инструментами (цифровое пианино, синтезатор). | до 5 |
| | Владение нотными редакторами, программами цифровой обработки звука и т.п. | до 5 |
| | Музыкальное сопровождение выступлений детей в конкурсах, фестивалях, смотрах | до 10 |
| | Участие в реализации программы воспитательной деятельности | до 3 |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 2 |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия. | Наличие взыскания по приказу директора -до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия. | Наличие замечания по приказу директора -до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений/ | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 30 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда методиста(ЦДОД)

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Системность в работе по совершенствованию общеобразовательных общеразвивающих программ дополнительного образования. | до10 |
| | Организация деятельности творческих групп по актуальным проблемам. | до10 |
| | Уровень организации и проведения мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса. | до10 |
| | Проведение обучающих мероприятий для педагогических работников. | до10 |
| | Организация работы с сайтом: своевременная актуализация информации по своему направлению. | до10 |
| | Дессиминация опыта работы (публикации в научно-методических журналах, выступления в СМИ по вопросам инновационной деятельности школы) | до5 |
| | Консультирование педагогических работников для участия в профессиональных конкурсах различного уровня (показатель её результативности) | до10 |
| | Организация методического сопровождения творческих групп педагогов по реализации проектов (обобщение инновационного опыта) | до8 |
| | Организация участия обучающихся в работе конференций, НТИ, WorldSkills и других мероприятиях по направленностям. | до5 |
| Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до2 | |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 80 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда педагога дополнительного образования

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|--|
| Результативность представления обучающимися собственных достижений на состязаниях различного уровня | Уровень достижений, обучающихся в олимпиадном движении (имеющих официальный статус) | Наличие победителей/призеров предметных олимпиад: международный / всероссийский /региональный уровень победитель, призер – 2 балла районный уровень победитель, призер - 1балл Макс. балл – 4 балла |
| | Уровень достижений, обучающихся в конкурсном движении (имеющих официальный статус) | Наличие победителей/призеров предметных конкурсов: международный / всероссийский /региональный уровень победитель, призер – 2 балла районный уровень победитель, призер- 1балл Макс. балл – 4 балла |
| Проектная, творческая и исследовательская деятельность обучающихся | Уровень достижений, обучающихся в исследовательской и проектной деятельности, в имеющих официальный статус творческих смотрах, играх, соревнованиях | Наличие победителей /призеров: международный / всероссийский уровень - победитель, призер - 2 балла региональный уровень - победитель, призер – 1 балл Макс. балл – 4 балла |
| | Уровень достижений, обучающихся в мероприятиях инженерной направленности (имеющих официальный статус), НТО, World Skills и т.п. | Наличие победителей/призеров мероприятий: победителей – 2 балла призеров – 1 балл Макс. балл – 4 балла |
| | Подготовка к НТИ, World Skills и т.п. | Организация работы группы по направлениям в указанные сроки – 2 балла Макс. балл – 4 балла |
| Высокая эффективность по обеспечению качества основной деятельности | Итоги внешнего мониторинга | Качество знаний по итогам внешнего мониторинга от 60% и более от числа участвующих Макс. балл: - 1 балл |
| Обеспечение доступности качественного образования | Реализация программ (проектов, мероприятий)поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении | Представленная документально оформленная программа индивидуальной работы, с обучающимися проявляющими выдающиеся способности в обучении. За каждого -1 балл Макс. балл: – 5 баллов |
| Распространение педагогического опыта | Участие с представлением опыта в мероприятиях РИП, в различных мероприятиях в ИТШ и других площадок, включая участие в вебинарах, семинарах по развитию школьного инженерно-технологического образования и др. | За каждое мероприятие – 1 балл Макс. балл: – 5 баллов |

| | | |
|---|---|--|
| | Подготовка материалов к мероприятиям в рамках РИП для обучающихся | за каждое мероприятие – 1 балл Макс. балл: –5 баллов |
| | Наличие собственных публикаций | За каждую новую публикацию – 1 балл Макс. балл - 5 баллов |
| Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства | Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства | всероссийский уровень – 10 баллов региональный уровень – 5 балла школьный уровень – 2 балла Макс. балл: – 10 баллов |
| Экспертно-аналитическая деятельность | Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов, проверка экзаменационных заданий, участие в работе профессиональных сообществ. | школьный / муниципальный уровень -1 балл районный уровень -2 балла региональный уровень – 3 балла всероссийский уровень – 4 балла Макс. балл: – 10 баллов |
| Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся | Отсутствие травматизма обучающихся. | По справке ответственного за ОТ и ТБ наличие травм- до(-10 %) |
| Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей обучающихся) и /или обучающихся, коллег на деятельность учителя | Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и /или обучающихся, коллег на деятельность учителя Наличие жалоб - до(-10 %) от общего числа баллов |
| Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: | | 60 баллов |

Критерии оценки эффективности труда педагога-библиотекаря

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|---|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественная организация творческих и социально-значимых мероприятий для обучающихся | До 8 |
| | Разработка средств автоматизации работы медиатеки | до 8 |
| | Участие в работе творческих групп, МО, педагогических советов и пр. | до 6 |
| | Прохождение различных курсов, систематическое участие в корпоративном обучении | до 6 |
| | Степень активности в профессиональной деятельности: участие в профессиональных конкурсах, публичные выступления на семинарах, конференциях и пр., публикации и т.д. | до 5 |
| | Увеличение доли учащихся –пользователей библиотеки в сравнении с предыдущем периодом | до 5 |
| | Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися | До 5 |
| | Исполнение плана работы в полном объеме, участие в проектной деятельности. | До 5 |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 2 |
| Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 50 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда педагога-организатора

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Вовлечение школьников в творческую и социально-значимую деятельность по основным направлениям воспитания. | до5 |
| | Качественная организация и проведение воспитательных мероприятий (вечеров, праздников, походов, экскурсий, конкурсов и др.) | до5 |
| | Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности (в конкурсах, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках компетенции педагога). | до5 |
| | Организационно-методическое обеспечение проведения педагогической диагностики и анализа результатов воспитательной деятельности. | до5 |
| | Прохождение различных курсов, систематическое участие в корпоративном обучении. | до5 |
| | Организационно-методическое сопровождение деятельности органов ученического самоуправления (ВЦ, СО, ДОО) | до5 |
| | Участие в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский (3), региональный(2), районный, школьный уровни(1)). | до5 |
| | Работа с информационно-медийным ресурсом (ВК, сайт) | до5 |
| | Личное участие в реализации проектов, разработанных ОУ, диссеминация опыта, участие в семинарах и т.п. | до5 |
| | Разработка методических материалов по основным направлениям воспитательной деятельности, в т.ч в рамках работы Концорсиума. | до3 |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до2 |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –(-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 50 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда педагога- психолога

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|---|---|
| 1.Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Разработка программного обеспечения (гугл-форм, файлов-отчетов и т.п.) по реализации мониторинговых психолого-педагогических исследований среди обучающихся, педагогов и родителей с целью анализа динамики психического развития, составления психолого-педагогических заключений. | до10 |
| | Просветительская работа с родителями (родительские собрания, лектории, тренинги, групповое и индивидуальное консультирование). | до5 |
| | Участие в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский (5), региональный(2), школьный уровни(1)), повышение уровня квалификации (1) | до8 |
| | Публикационная активность педагога (разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов) | до5 |
| | Подготовка, проведение и методическое сопровождение ППК (психолого-педагогических консилиумов) | до2 |
| | Личное участие в организации и развитии социально-психологического проекта «Родительские университеты» | до3 |
| | Обновление информации в разделах ППМС –центра на сайте образовательного учреждения | до2 |
| | Проведение мастер-классов, семинаров, конференций, выступлений, мероприятий различного уровня | до3 |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до2 |
| 2.Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда социального педагога

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|--|---|
| 1. Организационно-методическое обеспечение социально-педагогической поддержки | Разработка мер по социально-педагогическому сопровождению обучающихся «особого наблюдения» и группы риска; | до 10 |
| | Реализация культурно-просветительских программ и мероприятий по формированию у учащихся социальной компетентности и позитивного социального опыта (разработка кл. часов, буклетов, памяток...); | до 5 |
| | Планирование и организация мероприятий по обеспечению досуговой занятости обучающихся. | до 5 |
| | Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися, без уважительных причин. | до 2 |
| | Качественное и своевременное заполнение баз данных: <ul style="list-style-type: none"> • по бесплатным проездным документам льготных категорий (Транспортная База) • «Профилактика правонарушений несовершеннолетних в ОУ Санкт-Петербурга» • по предоставлению бесплатного питания льготным категориям учащихся. | до 3 |
| | Консультации педагогических работников по применению специальных методов и приёмов оказания помощи детям. | до 5 |
| | Прохождение различных курсов, систематическое участие в корпоративном обучении. | до 5 |
| | Участие в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный, школьный уровни) | до 5 |
| | Создание и реализация программ по преодолению проблем в процессе обучения и воспитания. | до 2 |
| | Личное участие в организации и развитии социально-психологического проекта «Родительские университеты». | до 3 |
| | Обновление информации в разделах ППМС – центра на сайте учреждения. | до 3 |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 2 |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 50 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда учителя-логопеда

| Показатели эффективности и деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|---|---|---|
| 1. Организационно-педагогическое обеспечение проектирования и реализации программ воспитания. | Охват обучающихся логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии | до 10 |
| | Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведенного мониторинга | до 10 |
| | Участие в работе экспертных комиссий, творческих групп, МО, педагогических советов и пр. | до 5 |
| | Использование современных образовательных технологий в деятельности учителя-логопеда | до 5 |
| | Личное участие в организации и развитии социально-психологического проекта «Родительские университеты» | до 3 |
| | Обновление информации в разделах ППМС – центра на сайте образовательного учреждения | до 2 |
| | Проведение мастер-классов, семинаров, конференций, выступлений, мероприятий различного уровня | до 3 |
| | Реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий). | до 2 |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда старший методист

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Методическое сопровождение деятельности методических синдикатов школы. | до10 |
| | Организация разработки рабочих программ и текущий контроль их выполнения. | до10 |
| | Организация методической работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами. | до10 |
| | Посещение учебных занятий с целью контроля реализации ФГОС и оказания методической помощи педагогам. | до10 |
| | Проведение внутрифирменного обучения | до8 |
| | Организация работы проблемно-творческих групп по реализации инженерного образования | до10 |
| | Качественная организация и проведение мероприятий, обозначенных в планировании школы. | до10 |
| | Эффективность аналитической деятельности (актуальность и результативность). | доб |
| | Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства педагогов (работа по обобщению педагогического опыта (содействие педагогам в создании методических материалов, написании статей и т.д.). | доб |
| | Подготовка педагогических работников для участия в профессиональных конкурсах различного уровня (показатель её результативности). | доб |
| | Методическое сопровождение педагогов при подготовке к мероприятиям, реализуемым в рамках инновационных проектов школы | до5 |
| | Методическое сопровождение педагогов при подготовке документации для получения квалификационной категории | до3 |
| | Редактирование методических материалов для публикации на сайте | до2 |
| Размещение методических материалов на Орион-лайне и сайте Консорциума | до2 | |
| Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до2 | |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия. | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 баллов | | |

Критерии оценки эффективности труда документоведа ЦДОД

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное ведение делопроизводства Центра дополнительного образования детей, программного комплекса АИСУ «Параграф» | до 25% |
| | Предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 15% |
| | Представление статистических отчетов программного комплекса АИСУ «Параграф» | до 15% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда бухгалтера (материального отдела)

| Показатель эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Бухгалтерский учет и анализ. | Своевременная подготовка и представление финансовой, статистической и налоговой отчетности по соответствующим участкам бухгалтерского учета, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 10% |
| | Осуществление надлежащего контроля за расходованием НФА и материальных ценностей, бланков строгой отчетности, своевременная постановка их на балансовый учет. Участие в мероприятиях по инвентаризации имущества и финансового состояния образовательного учреждения. | до 15% |
| | Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок контролирующих органов по своему участку работы. | до 10% |
| | Осуществление предварительного контроля за своевременным и правильным оформлением документов, законностью совершаемых хозяйственных операций, их своевременное и качественное отражение в регистрах бухгалтерского учета. Систематизирование первичных учетных документов в соответствии с учетной политикой образовательного учреждения. | до 10% |
| | Отсутствие нецелевого расходования бюджетных средств, недопустимость образования просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей. | до 10% |
| | Применение современных технических средств и информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля в бухгалтерском учете, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60 % | | |

Приложение к Положению о стимулирующих выплатах за достижение показателей
эффективности педагогических и иных работников
№ 26

Критерии оценки эффективности труда юрисконсульта

| Критерий | Показатель эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|---|--|
| 1. Обеспечение юридического сопровождения | Выступления на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), отчетные (обзорные) публикации о правовой деятельности образовательного учреждения. | до 10% |
| | Эффективная организация работы по взаимодействию с заместителями директора по направлениям деятельности. | до 10% |
| | Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности и документации, отсутствие замечаний по результатам внутренних/внешних проверок и контроля деятельности юрисконсульта. | до 10% |
| | Участие в работе методического объединения классных руководителей (открытые заседания, выступления на Педагогическом Совете и т.п.). | до 10% |
| | Участие в работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. | до 10% |
| | Отсутствие неисполненных предписаний по вопросам деятельности юрисконсульта со стороны: Роспотребнадзора, Рособрнадзора, прокуратуры, Комитета по образованию и др. | до 5% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда врача

| Показатель эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|--|---|
| 1. Организационное развитие и кадровое делопроизводство, кадровый учет, подбор персонала | Качественный медицинский контроль за физическим состоянием детей, посещающих бассейн. | до15% |
| | Качественный осмотр перед каждым занятием и освобождение от занятий плаванием по показаниям. | до15% |
| | Своевременное направление пробы воды в СЭС для проверки качества и соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам. Контроль за проведением анализа проб воды в чашках. | до10% |
| | Санитарное состояние всех помещений бассейна, оборудования и купальных принадлежностей. | до15% |
| | Повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда диспетчера образовательного учреждения

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества образовательного процесса | Осуществление оперативного регулирования организацией образовательного процесса, в соответствии с образовательной программой с использованием компьютерных программ и технологий. | до 20% |
| | Оперативное регулирование изменений в расписании учебных занятий образовательного учреждения | до 20% |
| | Обеспечение качественной и своевременной замены уроков временно отсутствующих учителей. | до 15% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда звукорежиссера

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|--|
| 1. Работы по обеспечению качества информационной деятельности | Обеспечение бесперебойного рабочего состояния звуковой аппаратуры, звукозаписывающего и звукоусилительного оборудования. Оформление и актуализация информации на информационных панелях в образовательном учреждении. | до 15% |
| | Обеспечение высокого художественного и музыкального уровня проводимых праздников и мероприятий. | до 15% |
| | Проведение вебинаров и семинаров на высоком техническом и художественном уровне | до 15% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам, улучшение материально-технической базы и информационной составляющей. | до 10% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда инженера- программиста

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Работы по обеспечению качества информационной деятельности | Обеспечение бесперебойного рабочего состояния компьютерной техники, оргтехники, локальной сети | до15% |
| | Оперативное и качественное устранение технических неполадок компьютерной техники, оргтехники и локальной сети | до15% |
| | Своевременное и квалифицированное оказание помощи работникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники. | до15% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам | до10% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда специалиста по кадрам

| Показатель эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|---|--|
| 1. Организационное развитие и кадровое делопроизводство, кадровый учет, подбор персонала | Участие в разработке локальных нормативных актов, касающихся организации труда, Правил трудового распорядка, соблюдение правил документооборота организации, системы взаимодействия подразделений организации, знание требований к управленческой документации (положениям, регламентам); умение разрабатывать внутренние кадровые документы. | до 15% |
| | Соблюдение процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, оформление сопровождающей документации; обеспечение защиты персональных данных сотрудников. Организация архивного хранения кадровых документов. | до 15% |
| | Качественная организация работы по обеспечению подбора персонала на вакансии, расстановка кадров, формирование кадрового резерва. Проведение предварительного собеседования и отбор кандидатов. | до 10% |
| | Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. Работа с внешними организациями: Пенсионным фондом РФ, службой занятости населения, военным комиссариатом, Росстатом, СБИС. Своевременность и полнота внесения данных работников в программу АИСУ «ПАРАГРАФ школа», «ПАРАГРАФ ЦДОД». | до 15% |
| | Применение новых технологий и программ в работе, повышение квалификации, участие в семинарах, мониторинг трудового законодательства, внесение дополнений и изменений в разработанные положения, регламенты. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда лаборанта

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных, практических занятий необходимым оборудованием и материалами. | до 15% |
| | Обеспечение сохранности и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений. | до 15% |
| | Обеспечение эстетического и гигиенического состояния кабинета, лаборатории. | до 5% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40% | | |

Критерии оценки эффективности труда медицинской сестры

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Соблюдение санитарных норм и пропускного режима в бассейн образовательного учреждения. | до 10% |
| | Обеспечение соблюдения правил получения, учёта и хранения лекарственных средств и медицинских изделий | до 5% |
| | Обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологического режима. | до 5% |
| | Санитарное состояние всех помещений бассейна, оборудования и купальных принадлежностей. | до 10% |
| | Осуществление контроля за прохождением плановых медицинских осмотров работников образовательного учреждения. | до 5% |
| | Осуществление учета и хранения личных медицинских книжек работников образовательного учреждения. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40% | | |

Критерии оценки эффективности труда оператора видеозаписи

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Работы по обеспечению качества информационной деятельности | Обеспечение бесперебойного рабочего состояния операторской техники, качественное выполнение видеосъемки образовательного учреждения | До 30% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам. | До 25% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | До 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда секретаря руководителя

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное и своевременное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора школы. Организация и планирование деловых контактов, встреч и поездок руководителя. | до 15% |
| | Своевременная и качественная подготовка заседаний или совещаний, проводимых директором (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени, месте, повестке дня заседания или совещания и их регистрация). | до 15% |
| | Предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 15% |
| | Оперативное доведение до сведения работников образовательного учреждения устных распоряжений руководителя. | до 10% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 60 % | | |

Критерии оценки эффективности труда секретаря учебной части

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Соблюдение требований ведения делопроизводства (качественное ведение документации). | до 15% |
| | Качественное и своевременное оформление личных дел, обучающихся и протоколов приемной комиссии школы. | до 15% |
| | Предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 15% |
| | Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 10% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 60 % | | |

Критерии оценки эффективности труда секретаря

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Качественное ведение делопроизводства Центра дополнительного образования детей. | до 15% |
| | Предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 15% |
| | Представление статистических отчетов о движении контингента Центра дополнительного образования детей. | до 5% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество при отсутствии нарушений: 40 % | | |

Критерии оценки эффективности труда системного администратора

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|---|---|
| 1. Работы по обеспечению качества информационно й деятельности | Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети, контроль допуска персонала к её информационным ресурсам. | До 15% |
| | Своевременное и квалифицированное оказание помощи работникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники. | До 15% |
| | Своевременное и качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации. | До 15% |
| | Оперативность и качество выполнения заявок « help desk», пуско-наладочные работы по внедрению новых сервисов или модернизации существующих. | До 5% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам. | До 5% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | До 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда инженера

| Показатели эффективности и деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Обеспечение безаварийной работы всех видов теплового, энергетического, электрического оборудования и коммуникаций, осуществление контроля правильной эксплуатации вверенного оборудования; Проведение мероприятий по энергоэффективности. | до 20% |
| | Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе составление графиков планово-предупредительных ремонтов, отчетности по установленным формам, оформлению документов, технической документации. | до 10% |
| | Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ. Анализ возникших аварийных ситуаций и разработка мер по их недопущению. | до 10% |
| | Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов. | до 15% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда специалиста по благоустройству и озеленению территории

| Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|--|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Формирование индивидуального облика школы, создание плана благоустройства территории. | до 15% |
| | Контроль качества выполняемых работ по благоустройству территории и зимнего сада. | до 15% |
| | Контроль соответствия разрабатываемых ландшафтных проектов нормативам и требованиям законодательства. | до 10% |
| | Качественное обеспечение санитарного состояния и декоративности закрепленной территории пришкольного участка и зимнего сада (своевременная обработка почвы, стрижка газонов, высадка и уход за посадочным материалом, валка и корчевка сухостойных деревьев и кустарников, полив). | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам. | до 5% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Приложение к Положению о стимулирующих выплатах за достижение показателей эффективности педагогических и иных работников

2/41

Критерии оценки эффективности труда специалиста по закупкам

| Показатель эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|---|
| 1. Осуществление закупок | Соблюдение сроков законодательства о контрактной системе при планировании и осуществлении закупок. | до 10% |
| | Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке. | до 10% |
| | Обеспечение эффективности закупок (исполнения плана закупок). | до 15% |
| | Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства образовательного учреждения. | до 15% |
| | Обеспечение сроков и качества предоставления сведений и информации по запросу ГРБС, контролирующих органов в сфере закупок, а также иных органов исполнительной власти в рамках своей компетенции. | до 5% |
| | Применение современных технических средств и информационных технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до (-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60 % | | |

Приложение к Положению о стимулирующих выплатах за достижение показателей эффективности педагогических и иных работников

№ 42

Критерии оценки эффективности труда специалиста по связям с общественностью

| Критерии оценки эффективности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|---|
| 1. Работы по обеспечению качества информационной деятельности | Размещение информации о мероприятиях образовательного учреждения на страницах учреждения в социальных сетях, информационных стендах. | до 10% |
| | Наличие статей, сюжетов об образовательном учреждении в печатных изданиях и /или в Интернет-ресурсах, в том числе в социальных сетях (« В контакте» и т.п.) | до 15% |
| | Продвижение и популяризация сайта образовательного учреждения в Интернете, обновление информации | до 15% |
| | Качественное сопровождение брифингов, пресс-конференций, других мероприятий и акций информационно-рекламного характера, проводимых с участием представителей средств массовой информации и общественности. | до 15% |
| | Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 1.Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа процентов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа процентов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов - до(-85%) от общего числа процентов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда экономиста

| Показатели эффективности и деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Осуществление контроля расходования бюджетных средств. | Своевременное и качественное представление финансовой, статистической и налоговой отчетности, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам. | до 5% |
| | Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок контролирурующих органов по своему участку работы. | до 10% |
| | Качественная подготовка документов для составления и корректировки плана финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД) по данным анализа финансовой деятельности и бухгалтерского учета. Своевременное внесение изменений в ПФХД. | до 10% |
| | Осуществление контроля нецелевого расходования бюджетных средств, за недопустимостью образования просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей. Качественное ведение расчетов с поставщиками и подрядчиками. | до 10% |
| | Эффективное осуществление расчетов нормативов материальных, трудовых и финансовых затрат на обеспечение государственного задания. Качественная подготовка экономических расчетов и обоснований для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий финансовый год и плановый период. | до 10% |
| | Своевременное составление расчетов и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплин, ритмичному исполнению ПФХД. Качественное планирование и исполнение ежемесячного кассового плана. | до 10% |
| | Применение современных технических средств и информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля в бухгалтерском учете и экономическом анализе, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |

| | | |
|--|---|---|
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60% | | |

Критерии оценки эффективности труда водителя

| Показатели эффективности и деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя. | до 10% |
| | Своевременное обследование и проведение технического обслуживания автомобиля. | до 10% |
| | Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации. | до 5% |
| | Отсутствие замечаний на нарушение ПДД в ходе и эксплуатации автомобиля. | до 10% |
| | Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание автомобиля в исправном и чистом состоянии. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40 % | | |

Критерии оценки эффективности труда гардеробщика

| Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние гардероба. | до 10% |
| | Своевременная подача заявок в техническую службу о возникающих поломках | до 5% |
| | Отсутствие порчи или кражи в гардеробе | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 30 % | | |

Критерии оценки эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

| Показатели эффективности и деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Содержание вверенного в пользование инвентаря и мебели в надлежащем состоянии | до 10% |
| | Своевременное и качественное: - выполнение ремонтно-строительных, сан-технических работ; - обеспечение надлежащего состояния зданий и сооружений. | до 10% |
| | Оперативное и качественное выполнение поступающих заявок через Гугл форму. Отчетность по выполненным работам. | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам. | до 10% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 40 % | | |

Критерии оценки эффективности труда костюмера

| Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|--|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Обеспечение сохранности и санитарного состояния костюмов, артистического реквизита школы: - Отсутствие недостатков и излишков МЦ по результатам контроля. | до 10% |
| | Систематизация костюмов и головных уборов | до 5% |
| | Изготовление костюмов на праздники, выступления | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 30 % | | |

Приложение к Положению о стимулирующих выплатах за достижение показателей эффективности педагогических и иных работников

№ 48

Критерии оценки эффективности труда машиниста сцены

| Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Содержание сценического имущества и оборудования в надлежащем состоянии. | до 10% |
| | Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению повреждений сценического имущества. | до 5% |
| | Контроль за сохранностью декораций и техническим состоянием оборудования | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 30 % | | |

Критерии оценки эффективности труда осветителя

| Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Создание особо сложных световых эффектов с комплексным применением всех видов осветительной техники | до 10% |
| | Содержание осветительного оборудования концертного зала в надлежащем состоянии. | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию. | до 10% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 30 % | | |

Критерии оценки эффективности труда электромонтера

| Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты при достижении показателей |
|---|---|---|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности | Обеспечение исправного состояния, своевременный и качественный ремонт электрооборудования | до 10% |
| | Безаварийная и надежная работа обслуживаемых объектов | до 10% |
| | Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию. | до 10% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 30 % | | |

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по инновационной работе

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|--|---|
| 1. Обеспечение комплексной безопасности учреждения | Качественное сопровождение научно-методической деятельности образовательного учреждения, подготовка и проведение практико-ориентированных семинаров. | до 15% |
| | Координация деятельности консорциума по развитию школьного инженерно-технологического образования в Российской Федерации. | до 15% |
| | Подготовка к проведению мероприятий в дистанционном режиме (вебинары, онлайн квесты) | до 10% |
| | Обновление актуальной информации на сайтах образовательной организации | до 10% |
| | Участие в научных конференциях, семинарах, мастер-классов | до 10% |
| | Подготовка педагогических работников к публичным выступлениям и диссеминации опыта | до 10% |
| | Организация и проведение конкурсов педагогического мастерства | до 15% |
| | Участие в разработках методических продуктов, методических материалов. | до 10% |
| | Применение новых технологий и программ, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 5% |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25%) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов –до(-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 100 % | | |

Критерии оценки эффективности труда воспитателя

| Критерии оценки эффективности | Показатель эффективности | Диапазон значений/максимальное количество баллов |
|--|--|--|
| 1. Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности | Организация творческих и социально - значимых мероприятий для обучающихся | до 10 |
| | Участие в работе творческих групп, выступления на МО, педагогических советах. | до 5 |
| | Использование современных образовательных технологий в деятельности воспитателя ГПД | до 5 |
| | Организация работы с родителями (законными представителями) | до 5 |
| | Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в режиме работы ГПД | до 5 |
| | Участие в профессиональных педагогических конкурсах | до 5 |
| | Использование ресурсов медиатеки в образовательном процессе, прохождение различных курсов, систематическое участие в корпоративном обучении. | до 3 |
| Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование. | до 2 | |
| 2. Понижающие коэффициенты | Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия | Наличие взыскания по приказу директора –до(-50%) от общего числа баллов |
| | Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия | Наличие замечания по приказу директора –до(-25) от общего числа баллов |
| | Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений | Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов -до (-85%) от общего числа баллов |
| Общее максимальное количество, при отсутствии нарушений: 60 % | | |