

Принято
решением Общего собрания
трудового коллектива МБОУ «СОШ № 68
г. Челябинска»
Протокол № 1
29.08.2019г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ № 68
г. Челябинска»
 Л.Р. Уторова
Приказ № 01-04/115-24
от 30.08.2019г.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 68
г. Челябинска»
 И.И.Репина

ИЗМЕНЕНИЕ № 2

к положению об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 68
г. Челябинска имени Родионова Е.Н.»

1.) П. 46 Читать в следующей редакции:

- . Материальная помощь выделяется по заявлению работника школы:
- по состоянию здоровья сотрудника школы (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.) в размере 5000,00 рублей;
 - на оздоровление к отпуску в размере 3000,00 рублей;
 - на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников сотрудника школы в размере 5000,00 рублей;
 - по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 5000,00 рублей;
 - в связи с травмой или несчастным случаем на производстве в размере 3000,00 рублей;
 - в связи с тяжелым материальным положением семьи работника школы в размере 5000,00 рублей.
 - при проведении свадьбы сотрудника в размере 5000,00 рублей;
 - при рождении у сотрудника ребенка в размере 5000,00 рублей.

2.) П. 47 Исключить.

3.) Приложения 3, 4 Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ №68 г. Челябинска, изложить в новой редакции.

4.) Приложения 5, 7 исключить.

5.) Внести изменения в приложение 6.

5.1. Пункт 1.3 читать в следующей редакции: «Стимулирующая выплата назначается по итогам работы за:

- период с 01 сентября по 31 декабря;
- период с 01 января по 31 мая;
- период с 01 июня по 31 августа.

Данные выплаты производятся на основании приказа директора при наличии фонда оплаты труда.

5.2. Раздел 2 читать в следующей редакции:

2.1. «Из стимулирующего фонда оплаты труда, на основании баллов, заработанных на анализируемый период, рассчитывается стимулирующая выплата. Стоимость балла определяется исходя из стимулирующего фонда оплаты труда в начисляемом периоде.

2.2. Сумма выплаты педагогическим работникам рассчитывается по формуле: $M = Z * N$

где М - сумма выплаты; Z - количество баллов; N – стоимость балла.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска» читать в следующей редакции:

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада, или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность и напряженность	1% - 100 %
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	1% - 50 %
3)	За заведование кабинетами повышенной опасности (соблюдение санитарно-гигиенических норм, соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности): - физика, химия, биология, спортивные залы, информатика, технология	4%
4)	За классное руководство	3000 рублей
5)	За проверку письменных работ за каждый учебный час: Устанавливается учителям: - начальных классов (от учебной нагрузки учителя), - русского языка (от учебной нагрузки учителя), - математики (от учебной нагрузки учителя)	3% 5% 5%
6)	За руководство городскими методическими объединениями (от ставки учителя)	20 %
7)	За руководство школьным методическими объединениями (от ставки учителя)	20 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1% - 100 % от оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	

	- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	5%
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ³	
1)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы: Определяется на основании записей в трудовой книжке работника при стаже работы: - от 5 года до 10 лет (от ставки учителя), - от 10 до 15 лет (от ставки учителя), - от 15 лет и выше (от ставки учителя).	1% 2% 4%
2)	Библиотечным работникам ОУ при стаже работы: - от 1г. до 10 лет, - от 10 и выше (определяется на основании записей в трудовой книжке работника)	20 %* 30 %*
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам от количества учебных часов: - за I квалификационную категорию (от учебной нагрузки учителя), - за высшую квалификационную категорию (от учебной нагрузки учителя)	3 % 5 %
7.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	1% -100% от оклада
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	1% - 150% от оклада

Примечания:

* Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

** Размер премиальных выплат не может превышать 12 окладов в год.

1. Вознаграждение за классное руководство назначается на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не

выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

2. Профессиональное мастерство - высокий уровень деятельности в ходе выполнения работником своих обязанностей. Проявляется в точных, безошибочных действиях работника, в творческом использовании и применении им своей подготовленности. Внутренней основой профессионального мастерства работника является система знаний, навыков, умений, качеств, отвечающая профессии, ее целям и задачам. Профессиональные знания работника характеризуются осмысленностью, широтой, прочностью, гибкостью, глубиной, готовностью к правильному использованию их при изменении ситуаций трудовой деятельности.

3. Если работник принят в учреждение по основной занимаемой должности на ставку больше или меньше установленной продолжительности времени (нормы часов) за ставку по занимаемой должности, выплаты установленные пункта 5 производятся пропорционально фактически отработанному времени.

4. Выплаты стимулирующего характера, работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, а так же работникам занятым меньше, чем на одну ставку устанавливаются пропорционально объёму фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад.

5. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда МБОУ « СОШ № 68 г. Челябинска» читать в следующей редакции

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному
бухгалтеру МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада, или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За выполнение особо важных (срочных) работ	1% - 50 %
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1% - 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	5%
7.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	1% -100% от оклада

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Директор



Handwritten signature

Л.Р.Уторова

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)
Критерии оценки педагога- психолога

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %
1	Качественное ведение школьной документации	1%-30%
2	Систематическая работа с учащимися, испытывающими затруднения в обучении и часто пропускающими занятия детьми	1%-50%
3	Индивидуальную работу с опекаемыми детьми, учащимися из неполных семей, детьми с ОВЗ	10%-50%
4	Индивидуальная работа с детьми «группы риска»	1%-50%
5	Систематическая работа с учащимися, испытывающими затруднения в обучении и часто пропускающими занятия детьми	1%-40%
6	За развитие творческих способностей	1%-20%
7	За организацию деятельности обучающихся в досуговое время	1%-20%

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)
Критерии оценки социального педагога

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %
1	Положительная динамика в предупреждении правонарушений учащихся (снятие с учёта в школе, снятие с учёта в КДН)	1%-30%
2	Отсутствие или положительная динамика количества пропусков занятий обучающимися «группы риска»,	1%-60%
3	Систематическая работа с учащимися, испытывающими затруднения в обучении и часто пропускающими занятия детьми	1%-40%
4	Индивидуальную работу с опекаемыми детьми, учащимися из неполных семей, детьми с ОВЗ	1%-40%
5	Индивидуальная работа с детьми «группы риска»	1%-40%
6	За развитие творческих способностей	1%-20%
7	За организацию деятельности обучающихся в досуговое время	1%-20%

Критерии оценки
педагога дополнительного образования, педагога-организатора
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %
1	Работа по организации ученического самоуправления	1%-40%
2	Эффективная работа по привлечению учащихся группы риска по участию в коллективах дополнительного образования	1%-50%
3	Качественное ведение документации	1%-25%
4	Работа по созданию костюмов к проводимым мероприятиям	1%-100%
5	Систематическая работы по эстетическому оформлению школы	1%-100%
6	Системная подготовка учащихся к конкурсам творческого характера	1%-30%
7	За развитие творческих способностей	1%-20%
8	За организацию деятельности обучающихся в досуговое время	1%-20%

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Критерии оценки педагога-библиотекаря

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %
1	Качественное ведение библиотечной документации	1%-20%
2	Своевременная сдача отчетности	1%-30%
3	Образцовое содержание библиотеки	1%-50%
4	Формирование и постоянное обновление (пополнение) библиотечного фонда,	1%-30%
5	Своевременное формирование общешкольного заказа	1%-30%
6	Содержание библиотечного фонда в надлежащем состоянии	1%-20%
7	Сохранность библиотечного фонда	1%-20%
8	Рост количества учащихся, пользующихся библиотекой (не менее 40%)	1%-20%
9	За развитие творческих способностей	1%-20%
10	За организацию деятельности обучающихся в досуговое время	1%-20%

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Критерии оценки

Учителя – дефектолога, учителя - логопеда

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %
1	За эффективную и качественную работу, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся	1%-20%
2	За системные профилактические мероприятия	1%-50%
3	За эффективную работу с детьми, имеющими отклонение в речевом развитии	1%-30%
4	За системные профилактические мероприятия	5%-50%
5	За развитие творческих способностей	1%-20%
6	За организацию деятельности обучающихся в досуговое время	1%-20%

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Критерии оценки Учителя

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %
1	За системные профилактические мероприятия	1%-50%
2	За эффективную работу с детьми, имеющими отклонение в речевом развитии	1%-30%
3	За организацию валеологической работы с учащимися	1%-20%
4	За формирование транспортной культуры учащихся	1%-20%
5	За формирование культуры пожарной безопасности учащихся	1%-20%
6	За организацию работы по комплексной безопасности	1%-20%
7	За ведение протоколов педагогического совета, административных и других совещаний	1%-20%
8	За ведение документации и осуществления контроля за организацией горячего питания	1%-20%
9	За организацию деятельности обучающихся в досуговое время	1%-20%
10	За курирование программного обеспечения "Сетевой город"	1%-20%
11	За развитие творческих способностей	1%-20%
12	За работу с профсоюзной организацией	1%-20%
13	За формирование военно-патриотического воспитания учащихся	1%-50%
14	За ведение мониторинга оценивания профессиональной деятельности педагогических работников	1%-30%
15	За заведование пришкольным участком (опытно - экспериментальные работы)	1%-20%
16	За выполнение функции классного руководителя в кадетском и спортивном классе	1%-20%
17	За проведение внеклассной спортивно - оздоровительной работы	1%-20%
18	За реализацию ФГОС	1%-100%
19	За организацию проведения олимпиад	1%-20%
20	За научно-исследовательские работы	1%-20%

**Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты.**

Критерий	Индикативы	Оценка %
Интенсивность и результативность (сложность и напряженность)*	Своевременное и качественное ведение базы информационно-аналитической системы «Сетевой город», «Хронограф», других электронных форм отчетности	1%-40%
	Внедрение новых программ и технологий	1%-100%
	Своевременное медицинское страхование сотрудников школы	1%-100%
	Организованная работа с военкоматом	1%-100%
	Образцовое содержание рабочего места	1%-50%
	Работа с базой данных соискателей (резюме)	1%-50%
	За состояние отчетности, документооборота в школе	1%-50%
	Отсутствие замечаний по ведению документации	10%-30%
Качество выполняемой работы (личный вклад)*	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по вопросам заключения трудовых договоров и оформления дополнительных соглашений к ним	1%-100%
	Своевременная сдача отчетности	1%-50%
	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов	15%-30%
	Высокая исполнительская дисциплина	1%-100%
	Своевременное оперативное предоставление администрации и работникам школы информации, поступающей через электронную почту	1%-50%
	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности вышестоящих органов (при условии проведения проверок)	1%-100%

* Не более 100 % по критерию

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	10%- 50%
--	---	------------	----------

**Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством
Выплаты за качество выполняемых работ
личный вклад работника в достижение эффективности работы
учреждения**

Критерий	Индикаторы	Оценка %
Интенсивность и результаты работы (сложность и напряженность)*	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности вышестоящих органов (при условии проведения проверок)	1%-50%
	Сохранность материально-технической базы	1%-50%
	Способность с высоким качеством и в короткие сроки выполнять отдельные поручения	1%-50%
	Поддержание благоприятного психологического климата среди младшего обслуживающего персонала,	1%-20%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1%-30%
	Высокий уровень материально-технического обеспечения учебного процесса, своевременное списание расходных материалов	1%-20%
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1%-40%
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	1%-30%
	Отсутствие вакансий младшего обслуживающего персонала	1%-20%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1%-30%
	Организация работ по благоустройству, озеленению территории школы	1%-30%
Качество выполняемой работы (личный вклад)*	Своевременное исправление предписаний надзорных органов, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	1%-50%
	Своевременное и качественное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок во всех помещениях школы, включая учебные кабинеты	1%-50%
	Качественная подготовка школы к новому учебному году	1%-50%
	Отсутствие жалоб со стороны работников школы и родителей	1%-20%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1%-50%
	Своевременное проведение работы по инвентаризации	1%-30%

Не более 100 % по критерию

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	10%- 50%
--	---	------------	----------

Показатели эффективности деятельности работников бухгалтерии
Выплаты за качество выполняемых работ
личный вклад работника в достижение эффективности работы
учреждения

Критерий	Индикаторы	Должность работника	Цена индикатора в %
Интенсивность и высокие результаты (сложность и напряженность)*	Внедрение новых программ и технологий	заместитель главного бухгалтера	1%-20%
	Проведение финансового анализа и формирование налоговой политики на основе данных бухгалтерского учёта и отчётности, подготовка предложений по улучшению деятельности ОУ	заместитель главного бухгалтера	1%-20%
	Оказание методической помощи бухгалтерам, завхозам по вопросам бухгалтерского учёта, контроля, отчётности и анализа хозяйственной деятельности	заместитель главного бухгалтера	1%-20%
	Качественный учёт основных средств, товарно-материальных ценностей, отсутствие замечаний в результатах инвентаризации	заместитель главного бухгалтера, бухгалтер	1%-50%
	Выполнение работ разъездного характера	Ведущий бухгалтер	1%-10%
	Согласованность и оперативность действий с хозяйственной службой по исполнению потребностей	Контрактный управляющий	1-50%
	Консультации с поставщиками в целях определения состояния конкурентной среды на рынках товаров, работ и услуг	Контрактный управляющий	1-50%
	Определение наилучших технологий для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Контрактный управляющий	1-50%
	Исполнение муниципального задания в пределах установленных в пределах допустимых отклонений	Главный бухгалтер	1-50%
	Своевременное и достоверное размещение на сайтах ЕИС, МИС информации о закупках	Контрактный управляющий	1-50%
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Все работники	1-10%
	Своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской отчетности	Все работники	1%-50%
	Обеспечение своевременного и качественного перехода в условиях изменения форм деятельности учреждения, введения новых требований в соответствии с изменениями в правилах ведения бухгалтерского учета, инструкций бухгалтерского учета и т.д.	Все работники	1%-20%
	Своевременное и достоверное отражение финансово-хозяйственной деятельности	Все работники	1%-50%

учреждения в бухгалтерском учете		
Обеспечение учёта, систематизации и хранения документации	Все работники	1%-20%
Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	Все работники	1%-30%
Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	1%-20%
Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	Все работники	1%-50%
Внедрение передовых форм и методов учета	Главный бухгалтер	1%-50%
Внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ФСС, в условиях перехода на новую программную версию	Главный бухгалтер	1%-20%
Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации	Главный бухгалтер	1%-50%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Все работники	1%-50%
Своевременность отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете	Все работники	1%-30%

*

Не более 100 % по критерию

Качество выполняемых работ (личный вклад работника)	Своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет,	Главный бухгалтер	1%-100%
	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	Ведущий бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	1%-100%
	Положительные результаты проверок контрольных органов	Главный бухгалтер	1%-100%
	Отсутствие жалоб со стороны работников	Все работники	1%-30%
	Обеспечение планирования и осуществления закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных муниципальных нужд	Контрактный управляющий	1-100%
	Соблюдение требований законов 44-ФЗ, 223 при заключении договоров на поставку товаров, работ, услуг	Контрактный управляющий	1-100%
	Обоснование начальной максимальной цены контрактов	Контрактный управляющий	1-100%
		* Не более 100 % по критерию	
За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	Все работники	1%- 50%

**Показатели
эффективности деятельности заместителей директора
Выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад)**

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка %	Должность
1	Высокий стабильный уровень в рейтинге общеобразовательных учреждений г. Челябинска	1-50%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
2	Личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях	1-50%	Заместитель по развитию, УВР, ВР.
3	Организация и проведение на базе школы мероприятий на разных уровнях (район, город, область, РФ)	1-30%	Заместитель по развитию, УВР, ВР,
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников школы и родителей	1-10%	Все заместители
5	Организация олимпиад	1-30%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
6	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1-30%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
7	Высокий уровень организации реализации образовательной программы школы	1-50%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
8	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1-50%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
9	Организация предпрофильного и профильного обучения	1-50%	Заместитель по УВР
10	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	5%	Заместитель по УВР
11	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1-10%	Все заместители
12	Высокий уровень ведения документации, предоставления оперативной информации	1-10%	Заместитель по УВР
13	Высокий уровень работы с ЦРО, ГМО учителей	1-30%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
14	Отсутствие случаев детского травматизма	1%-20%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
15	Высокий уровень организации взаимодействия школы со среднеспециальными, высшими учебными заведениями, социальными партнерами	1-30%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
16	Высокий уровень проведения воспитательных мероприятий на уровне района, города, области, РФ	1-30%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
17	Выполнение количественных показателей утвержденных муниципальным заданием	1%-30%	Все заместители
18	Доля (более 30%) детей ОУ, получающих услугу дополнительного образования	1-20%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
19	Укомплектованность педагогическими кадрами согласно штатному расписанию	1-5%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР

20	Своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет	1-30%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
21	Участие учреждения в инновационной деятельности	1%-50%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
22	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного уровней	1%-50%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
23	Проведение мероприятий, направленных на оптимизацию расходования бюджетных и внебюджетных средств	5%-30%	Все заместители
24	Своевременное исправление предписаний надзорных органов, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5%-20%	Все заместители
25	Своевременное и качественное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок во всех помещениях школы, включая учебные кабинеты	1-50%	Заместитель директора по развитию
26	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5%-10%	Заместитель директора по развитию
27	Сохранение контингента обучающихся	3%	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР
28	Развитие образовательного учреждения	1-50%	Все заместители

Перечень оснований для премирования работников

1. Подведение итогов учебной работы.
2. Наличие предложений в приказах вышестоящих органов образования о премировании сотрудников школы.
3. Выполнение методической работы.
4. Проведение мероприятий.
5. Внедрение новых форм и методов обучения.
6. Работа в творческих группах по разработке интегрированных технологий обучения и контрольных тестов качества обучения.
7. Укрепление учебно-материальной базы.
8. Сохранность имущества.
9. Результат учительской работы, выраженной в итогах активного контроля переводных и выпускных экзаменов.
10. Результаты работы учителя как классного руководителя.
11. Результаты методической и работы по самообразованию, выраженной в качестве выступления, открытых уроков, семинаров.
12. Степень участия в общественной жизни школы.
13. Личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях.
14. Уровень производственной дисциплины, педагогической этики.
15. Качество и своевременность при сдаче отчетности заместителями директора и главным бухгалтером.
16. Подготовка школы, кабинета, наглядности к началу учебного года.
17. К праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, Новый год) и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет), в связи с выходом на пенсию.
18. Результаты труда, выраженные в соблюдении норм санитарного режима школы.
19. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
20. Итоги работы за анализируемый период
21. Иные результаты и показатели работы.

**Перечень
видов работ, выполнение которых может быть отнесено
к особо важным (срочным) заданиям**

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка %
1	Работа во временных творческих группах, экспертных группах.	1-3 месяца	1%-50%
2	Разработка новых программ, положений.	1-3 месяца	1%-50%
3	Участие в проведении ремонтно-строительных работ	1-3 месяца	1%-50%
4	Проведение мероприятий, не включённых в годовой план.	1-3 месяца	1%-50%
5	Участие в проектах	1-3 месяца	1%-50%
6	Предоставление документации, информации и отчетности в проверяющие и контролирующие органы	1-3 месяца	1%-50%
7	Корректировка планов-графиков, спецификаций, плана закупок и других финансово-экономических документов	1-3 месяца	1%-50%
8	Работа по составлению и корректировке расписания учебных занятий (не входящую в функциональные обязанности)	1-3 месяца	1%-50%
9	Осуществление наиболее эффективных методов ценовой политики при заключении договоров на поставку товаров, услуг	1-3 месяца	1%-50%
10	Проведение мероприятий по сокращению затрат на ремонт здания и помещений и расходов на содержание.	1-3 месяца	1%-50%
11	Проведение на базе школы мероприятий районного, муниципального и областного уровней.	1-3 месяца	1%-50%
12	Подготовка срочной информации, расчетов (прогноз, план, отчет, оценка показателей) по различным видам деятельности по запросам вышестоящих организаций.	1-3 месяца	1%-50%
13	Активное участие в работе комиссий по разработке положений, нормативных документов, разработке программных продуктов с целью совершенствования хозяйственного механизма, политики и управленческой структуры	1-3 месяца	1%-50%
14	Устранение последствий стихийных бедствий	1-3 месяца	1%-50%
15	Устранение последствий аварий	1-3 месяца	1%-50%
16	Устранение нарушения производственного цикла	1-3 месяца	1%-50%
17	Экспресс-анализ хозяйственных ситуаций с целью принятия управленческих решений руководством	1-3 месяца	1%-50%
18	Разработка и внедрение проектов	1-3 месяца	1%-50%
19	Оперативность в работе с документами и информацией	1-3 месяца	1%-50%
20	Другие виды работ	1-3 месяца	1%-50%