

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБОУ « Центр образования №3»,
протокол № 1 от « 21 » августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Центр образования № 3»
_____ О.В. Дивногорцева
приказ № 441-а
« 21 » августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ (И.Е. Хромова)
« 21 » августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего
характера работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Центр образования № 3»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБОУ «Центр образования № 3» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указами Президента Российской Федерации: от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 год» и от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), Уставом муниципального образования город Тула, постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями), Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 г. № 598, устава МБОУ «Центр образования №3» (далее по тексту Учреждения), в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, в том числе дополнительных трудовых функций, выполняемых в рамках расширения зоны обслуживания и увеличения объема выполняемых работ, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за которые в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 3» предусмотрены компенсационные выплаты, а также поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается Общим собранием работников и утверждается директором по согласованию с первичной профсоюзной организацией (п. 372 ТК РФ).

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Для подготовки предложений директору Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения за определенный период (полугодие), а также предложения заместителей руководителя с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении размеров и видов стимулирующих выплат конкретным работникам Учреждения оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется директору в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом руководителя, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания для выплаты.

2.6. Директор имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется Учреждением самостоятельно на основе анализа данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде и фактических расходах оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- премия.

4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

4.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу - 3,0.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам учреждения не носит обязательный характер.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается ежемесячно (ежеквартально).

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

4.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам Учреждения приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4, 4.7.5 по категориям работников:

4.7.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогических работников Учреждения

По должности «Воспитатель»

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Наличие индивидуальных программ развития воспитанников. Индивидуальная коррекционная работа (в группах комбинированной	до 0,5

	направленности): - 1 программа; - от 2-х и более программ.	0,4 0,5
2.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе. Презентация работы.	0,5
3.	Участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства. - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; - уровень учреждения:	до 0,6 0,6 0,5 0,4 0,3
4.	Участие в работе комиссий Учреждения, педагогических советов.	0,3
5.	Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей: - проведение 1 мероприятия; - проведение 2-х и более мероприятий	до 0,4 0,3 0,4
6.	Участие в обновлении сайта Учреждения или страниц учреждения в социальной сети	0,2
7.	Участие работе методических объединений - региональный уровень; - муниципальный уровень; - уровень учреждения:	до 0,4 0,4 0,3 0,2
8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	0,5
9.	Наличие и использование в работе инновационных методик	0,5
10.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач - на период испытательного срока - в течение профессиональной деятельности	до 0,4 0,3 0,4
ВСЕГО:		3,0

По должности «Учитель»

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Ведение документации, не входящей в перечень, утвержденный приказом Минпросвещения РФ от 21 июня 2022 г. № 582	до 0,4
2.	Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.	0,5
3.	Работа в классах, группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемость классов, групп в образовательном учреждении: - при превышении до 5 человек; - более 5 человек	до 0,3 0,2 0,3
4.	Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа (от 2-х обучающихся)	0,4
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0,2
6.	Организация внеклассной работы - проведение до 2-х мероприятий; - проведении более 2-х мероприятий	до 0,3 0,2 0,3
7.	Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности - федеральный уровень; - региональный и межрегиональный уровень;	до 0,5 0,5 0,4

	- муниципальный уровень; - уровень учреждения:	0,3 0,3
8.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями: - на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - уровень учреждения:	до 0,5 0,5 0,4 0,3
9.	Участие в методической и инновационной деятельности учреждения	0,4
10.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	0,4
11.	Наличие и использование в работе инновационных методик	0,4
12.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе	0,3
13.	Участие в обновлении сайта Учреждения или страниц учреждения в социальной сети	0,2
14.	Социальное партнерство с другими учреждениями	0,1
15.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач - на период испытательного срока - в течение профессиональной деятельности	до 0,3 0,2 0,3
16.	Участие в мероприятиях по организации ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся	0,5
ВСЕГО:		3,0

4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Учреждения, занимающих должности служащих

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению авторитета и имиджа Учреждения	до 0,5
2.	Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	до 0,25
3.	Работа с людьми без личностных конфликтов	до 0,25
4.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 2,0
ВСЕГО:		до 3,0

4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников, осуществляющие деятельность по профессиям рабочих

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,5
2.	Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	до 0,25
3.	Выполнение важных и ответственных работ	до 0,25
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций	до 2,0
ВСЕГО:		до 3,0

4.7.4. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу медицинских работников Учреждения

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5
2.	Работа с людьми без личностных конфликтов	до 0,25
3.	Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	до 0,25
4.	Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 2,0
ВСЕГО:		до 3,0

4.7.5. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников культуры Учреждения

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Работа с людьми без личностных конфликтов	до 0,5
2.	Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	до 0,25
3.	Выполнение творческих работ	до 0,25
4.	Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 2,0
ВСЕГО:		до 3,0

5. Порядок и условия установления премии.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемой работы.

5.2. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа директора за установленный период.

5.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за определенный период с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1) в этот период, в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 1) устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- непосредственное участие в реализации инновационных проектов.

5.6. Премия за качество выполняемой работы (Приложение 1) устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5.7. Максимальное количество баллов по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы – 300.

6. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей руководителя **в следующих случаях:**

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами,
- низкой оценки вклада работника в деятельность и достижения Учреждения,
- ухудшение качества и (или) снижения объема выполняемой работы,
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств,
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации Учреждения,
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

7. Порядок принятия настоящего Положения

7.1 Положение рассматривается и принимается Общим собранием работников Учреждения и утверждается директором по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБОУ «Центр образования № 3»

Премия педагогическим работникам МБОУ «Центр образования №3» устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности педагога (Таблица 1.1., 1.2 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников»).

Для определения суммы выплаты, набранные педагогом баллы, суммируются, 1 балл равен 1 %, **максимальное количество не может превышать 300 баллов.**

Таблица 1.1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности воспитатель, старший воспитатель, воспитатель ГПД

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Результативность участия воспитанников в конкурсах и других мероприятиях: - внутри учреждения: 1-место 2-место 3-место - на районном уровне: 1-место 2-место 3-место - на областном уровне 1-место 2-место 3-место	до 50 7 5 3 10 8 6 25 15 10
1.2	Своевременное составление и оформление рабочей документации (планов работы, рабочей программы, табелей посещаемости).	10
1.3	Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате.	10
1.4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	10
1.5	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: изучение индивидуальных достижений воспитанников (разработка и реализация мероприятий по результатам мониторинга)	20
1.6	Проведение открытых занятий 1 занятие 2 занятия 3 занятия	до 15 5 10 15
1.7	Подготовка и проведение родительских собраний	10
1.8	Организация и проведение экскурсий и посещение развлекательных мероприятий	10
Максимально возможное количество баллов		110

2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, соревнованиях и т.д. - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	до 35 5 10 20
2.2	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах) - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	до 25 10 15 25
2.3	Участие в разработке коллективных программ, комплексных системных проектов, направленных на воспитание, обучение и оздоровление воспитанников - от 1 до 2-х разработок; - более 2-х разработок.	до 20 10 20
2.4	Использование ИКТ в образовательном процессе: - наличие у воспитателей планов воспитательной и образовательной работы в электронном виде и на бумажном носителе; - наличие публикаций педагогов на сайте учреждения;	до 30 10 20
2.5	Участие в просветительской работе по безопасности жизнедеятельности для воспитателей и родителей воспитанников	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: - охраны жизни и здоровья детей, - соблюдения режима дня, - соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	до 30 10 10 10
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности	15
3.3	Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, рабочая программа), своевременное предоставление материалов.	15
3.4	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	30
Максимально возможное количество баллов		90
ИТОГО:		300

Таблица 1.2

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности учитель

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	до 10 5 10
1.2	Успеваемость учащихся - 90 – 100%; - 70% – 90 %;	до 25 25 20
1.3	Динамика среднего балла успеваемости учащихся - на уровне прошлого года;	до 15 10

	- выше уровня прошлого года.	15
1.4	Доля обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом - на уровне прошлого года; - выше уровня прошлого года;	до 15 5 15
1.5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	15
1.6	Подготовка и проведение родительских собраний	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 5 10 15 20
2.2	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 30 10 15 25 30
2.3	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: - опубликованная разработка самостоятельно созданного ЭОР - опубликованная разработка отдельного занятия - опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия	до 45 10 15 20
2.4	Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся	5
2.5	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области - для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	до 40 10 10 20
2.6	Использование самостоятельно созданных электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в своей деятельности	20
2.7	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)	5
2.8	Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий	15
2.9	Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы, в т.ч. предметной недели.	15
Максимально возможное количество баллов		130
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	10
3.2	Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: - охраны жизни и здоровья детей, - соблюдения режима дня, - соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	до 30 10 10 10
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	10
3.4	Высокая общественная активность педагога	10
3.4	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых	10

органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	
Максимально возможное количество баллов	70
ИТОГО:	300

Премия заместителям директора по учебной-воспитательной работе, воспитательной работе и дошкольному образованию, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагога-организатора Учреждения устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблицы 2,3,4).

Для определения суммы выплаты набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов.**

Таблица № 2

Показатели и критерии оценки эффективности результативности деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	20
1.2	Реализация Программы развития	30
1.3	Участие в создании эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС	10
1.4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	20
1.5	Реализация программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего и внешнего контроля	20
1.6	Доля обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам периодам обучения (четверти, полугодия, года): - на уровне прошлого года; - выше уровня прошлого года;	до 20 10 20
1.7	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Организация и проведение на высоком уровне научно-исследовательской работы, опытно-экспериментальной работы, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов, и т.д.	30
2.2	Подготовка к выступлениям педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на муниципальном уровне - на региональном уровне	до 30 10 20
2.3	Повышение авторитета и имиджа Учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	30
2.4	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	20
2.5	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 10 20 30 40
2.6	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в	20

	соответствии с требованиями законодательства	
2.7	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	10
2.8	Участие в научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по поводу исполнения своих обязанностей	20
3.3	Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования	20
3.4	Высокая общественная активность заместителя руководителя	20
3.5	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.6	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100

Таблица № 3

Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителя директора по воспитательной работе, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагога-организатора

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	20
1.2	Реализация Программы развития	30
1.3	Участие в создании эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС	10
1.4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	20
1.5	Реализация программы мониторинга воспитательного процесса, внутреннего и внешнего контроля	20
1.6	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	до 50
	- на федеральном уровне;	30
	- на региональном уровне;	20
	- на муниципальном уровне и уровне учреждения	10
1.7	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Организация и проведение на высоком уровне научно-исследовательской работы, опытно-экспериментальной работы, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов, и т.д.	до 30
2.2	Подготовка к выступлениям педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	до 30
	- на муниципальном уровне	10
	- на региональном уровне	20
2.3	Охват учащихся системой дополнительного образования	до 20
	- положительная динамика	20

	- стабильность	10
2.4	Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися. Доля обучающихся, находящихся на различных видах учета: - снижение доли обучающихся стоящих на учете - стабильность	до 20 20 10
2.5	Повышение авторитета и имиджа Учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	30
2.6	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	20
2.7	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 10 20 30 40
2.8	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	20
2.9	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	10
2.10	Участие в научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по поводу исполнения своих обязанностей	20
3.3	Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования	20
3.4	Высокая общественная активность заместителя руководителя	20
3.5	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.6	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100

Таблица 4

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по дошкольному образованию

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	20
1.2	Реализация Программы развития	30
1.3	Участие в создании эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС ДО	10
1.4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	20
1.5	Реализация программы мониторинга образовательного и воспитательного процесса, внутреннего и внешнего контроля	20
1.6	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.	до 50

	Участие воспитанников в мероприятиях различной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	
	- на федеральном уровне;	30
	- на региональном уровне;	20
	- на муниципальном уровне и уровне учреждения	10
1.7	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Организация и проведение на высоком уровне научно-исследовательской работы, опытно-экспериментальной работы, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов, и т.д.	до 30
2.2	Подготовка к выступлениям педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	до 30
	- на муниципальном уровне	10
	- на региональном уровне	20
2.3	Охват воспитанников системой дополнительного образования	до 20
	- положительная динамика	20
	- стабильность	10
2.4	Повышение авторитета и имиджа Учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	30
2.5	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	20
2.6	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	до 50
	- на уровне учреждения;	10
	- на муниципальном уровне;	20
	- на региональном уровне;	30
	- на федеральном уровне.	40
2.7	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	20
2.8	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	10
2.9	Участие в научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по поводу исполнения своих обязанностей	20
3.3	Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования	20
3.4	Высокая общественная активность заместителя руководителя	20
3.5	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.6	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100

Премия заместителю директора по административно-хозяйственной деятельности, заведующему хозяйством устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 5 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-

хозяйственной деятельности и заведующего хозяйством»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество не может превышать 300 баллов.

Таблица № 5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности и заведующего хозяйством

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	20
1.2	Реализация Программы развития	30
1.3	Участие в создании эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС	20
1.4	Эффективность проведения технического осмотра и планирования ремонта зданий и коммуникаций, своевременная подготовка технической документации для проведения ремонтных работ	20
1.5	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий	до 20 20 10
1.6	Сохранение материально-технических ценностей.	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Соответствие школьной территории требованиям безопасности и нормам	10
2.2	Обеспечение эстетического состояния территории и фасада здания	10
2.3	Отсутствие фактов хищения	20
2.4	Своевременное списание и утилизация списанного оборудования и инвентаря	10
2.5	Обеспечение безопасности: - отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений; - в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам	до 30 15 15
2.6	Эффективность работы по энергосбережению - потребление электроэнергии в соответствии с нормами; - потребление электроэнергии ниже нормы	до 20 10 20
2.7	Своевременная и качественная подготовка учреждения к началу учебного года	20
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по поводу исполнения своих обязанностей	20
3.3	Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ЦО	20
3.4	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100

Премия заместителю директора по безопасности МБОУ «Центр образования №3»

устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 6 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов**.

Таблица № 6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	20
1.2	Участие в создании эффективной и безопасной инфраструктуры	20
1.3	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	30
1.4	Отсутствие со стороны сотрудников Учреждения и обучающихся нарушений требований безопасности	20
1.5	Обеспечение содержания Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по безопасности учреждения	20
1.6	Повышение авторитета и имиджа Учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	20
1.7	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Соответствие школьной территории и здания учреждения нормам и требованиям безопасности	20
2.2	Работа по профилактике и предупреждению травматизма несовершеннолетними обучающимися. Доля обучающихся, получивших травму: - снижение доли обучающихся, получивших травму - отсутствие фактов травматизма несовершеннолетних обучающихся	до 20
		15
		20
2.3	Работа по профилактике и предупреждению травматизма работников Учреждения. Доля работников, получивших травму: - снижение доли работников, получивших травму - отсутствие фактов травматизма работников Учреждения	до 20
		15
		20
2.4	Обеспечение безопасности: отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений	30
2.5	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	20
2.6	Взаимодействие на постоянной основе с учреждениями, специалистами различных служб безопасности	20
2.7	Своевременная и качественная подготовка учреждения к началу учебного года	20
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по поводу исполнения своих обязанностей	20
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.4	Высокая общественная активность заместителя руководителя	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых	20

	органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	
3.6	Высокие результаты по итогам проведения учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности.	20
Максимально возможное количество баллов		100

Премия педагога-психолога, социального педагога, методиста устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности воспитателя ГПД, воспитателя дошкольных отделений (Таблица 7 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов**.

Таблица № 7

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога, социального педагога, методиста

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)	20
1.2	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	30
1.3	Участие в создании комфортной и эффективной инфраструктуры, окружающей среды для реализации ФГОС	10
1.4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	20
1.5	Реализация программы мониторинга воспитательного процесса, внутреннего и внешнего контроля	20
1.6	Разработка и (или) реализация собственных программ сопровождения несовершеннолетних обучающихся	20
1.7	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Организация и проведение на высоком уровне конференций, семинаров, круглых столов, и т.д.	до 30
2.2	Достижения (превышение) плановых показателей по вопросам психологического мониторинга несовершеннолетних обучающихся - выполнение плановых показателей - превышение плановых показателей;	до 50
		20 30
2.3	Повышение в сравнении с прошлым периодом доли обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д. в соответствии с таблицами достижений	10
2.4	Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися. Доля обучающихся, находящихся на различных видах учета: - снижение доли обучающихся стоящих на учете - стабильность	до 30
		20 10
2.5	Повышение авторитета и имиджа Учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	30
2.6	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	20

2.7	Обобщение и распространение опыта (выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, круглых столах; проведение мастер-классов - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 5 10 15 20
2.8	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	20
2.9	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	10
2.10	Участие в научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по поводу исполнения своих обязанностей	20
3.3	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом	20
3.4	Повышение в сравнении с прошлым периодом качества коррекционной и психокоррекционной реабилитации	20
3.5	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.6	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100

Премия преподавателя-организатора ОБЖ, инструктора по физической культуре МБОУ «Центр образования №3» устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 8 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ, инструктора по физической культуре»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов**.

Таблица № 8

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБиЗР, инструктора по физической культуре

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	до 10 5 10
1.2	Успеваемость учащихся - 90 – 100%; - 70% – 90 %;	до 25 25 20
1.3	Динамика среднего балла успеваемости учащихся - на уровне прошлого года; - выше уровня прошлого года.	до 15 10 15

1.4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	20
1.5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	15
1.6	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Подготовка обучающихся – призеров, дипломантов соревнований, олимпиад, конференций, профильных конкурсов - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 5 10 15 20
2.2	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов) - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 5 10 15 20
2.3	Увеличении доли обучающихся, вовлеченных в организации и движения - стабильные показатели - увеличение охвата обучающихся, вовлеченных в организации и движения	до 20 10 20
2.4	Увеличение доли обучающихся вовлеченных в социальную практику в сфере физической культуры и массового спорта, развитие интереса детей и подростков к комплексу ГТО, систематическим занятиям физической культурой и спортом - стабильные показатели - увеличение охвата обучающихся	до 20 10 20
2.5	Проведение на высоком уровне работы по формированию гражданской и патриотической позиции обучающихся.	20
2.6	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области - для моделирования занятия - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	до 35 15 20
2.7	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)	5
2.8	Проведение открытых занятий, классных часов, мероприятий	15
2.9	Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы, в т.ч. предметной недели.	15
Максимально возможное количество баллов		110
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	10
3.2	Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: - охраны жизни и здоровья детей, - соблюдения режима дня, - соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	до 30 10 10 10
3.3	Высокая общественная активность преподавателя-организатора ОБЖ, инструктора по физической культуре	20
3.4	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	15
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	15
Максимально возможное количество баллов		90

ИТОГО:	300
---------------	------------

Премия учителя-логопеда МБОУ «Центр образования №3» устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 9 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов.**

Таблица № 9

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Результативная реабилитация детей с проблемами в обучении по результатам обследования ПМПК	20
1.2	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	20
1.3	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	10
1.4	Обновление форм работы педагогической и коррекционной тематики с учащимися, родителями, педагогами	15
1.5	Реализация дистанционного консультирования, работа посредством телефона Доверия	15
1.6	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов) - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 30 10 15 25 30
2.2	Снижение доли учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	20
2.3	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: - опубликованная разработка отдельного занятия - опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия	до 35 15 20
2.4	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	10
2.5	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области - для моделирования занятия - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	до 35 15 20
2.6	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)	5
2.7	Проведение открытых занятий, мероприятий	10
2.8	Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20

3.2	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом	20
3.3	Повышение в сравнении с прошлым периодом качества коррекционной и психокоррекционной реабилитации	20
3.4	Высокая общественная активность учителя-логопеда	20
3.5	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.6	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300

Премия педагога дополнительного образования, музыкального работника МБОУ «Центр образования №3» устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 10 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования, музыкального работника»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов.**

Таблица № 10

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования, музыкального работника

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 5 10 15 20
1.2	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	20
1.3	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	10
1.4	Вовлечение в кружковую и внеурочную деятельность учащихся, состоящих на различных видах учета	20
1.5	Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий	10
1.6	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов) - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 80 10 15 25 30
2.2	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: - опубликованная разработка самостоятельно созданного ЭОР - опубликованная разработка отдельного занятия	до 45 10 15

	- опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия	20
2.3	Сохранение контингента учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	20
2.4	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	10
2.5	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	до 35
	- для моделирования занятия	15
	- для индивидуализации траекторий обучения учащихся	20
2.6	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)	5
2.7	Проведение открытых занятий, мероприятий	10
2.8	Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования	20
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.4	Проведение на высоком уровне открытых занятий и мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300

Премия заведующего библиотекой, библиотекаря МБОУ «Центр образования №3» устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 11 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов**.

Таблица № 11

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	до 50
	- на уровне учреждения;	5
	- на муниципальном уровне;	10
	- на региональном уровне;	15
	- на федеральном уровне.	20
1.2	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	20
1.3	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	10
1.4	Вовлечение в читательскую деятельность учащихся, состоящих на различных видах учета	20

1.5	Руководство созданными при библиотеке органом детского самоуправления (совета библиотеки) или объединений по интересам (кружки, секции)	10
1.6	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
1.7	Высокая общественная активность заведующего библиотекой, библиотекаря	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов) - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 80 10 15 25 30
2.2	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: - опубликованная разработка самостоятельно созданного ЭОР - опубликованная разработка отдельного занятия - опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия	до 45 10 15 20
2.3	Привлечение новых обучающихся, Сохранение или повышение контингента учащихся, записанных в библиотеку.	20
2.4	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	10
2.5	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	20
2.6	Использование самостоятельно созданных электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в своей деятельности	20
2.7	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)	5
2.8	Проведение открытых занятий, мероприятий	10
2.9	Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы.	10
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Проведение на высоком уровне открытых занятий и мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	20
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.4	Сохранность библиотечного фонда: отсутствие фактов хищения, порчи книг	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300

Премия инженера, инженера-программиста устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 12 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инженера, инженера-программиста»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов**.

Таблица № 12

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

инженера, инженера-программиста

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	30
1.2	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	20
1.3	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
1.4	Высокая общественная активность	10
1.5	Обеспечение содержания Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по информационной безопасности учреждения	20
1.6	Участие в создании эффективной инфраструктуры учреждения	20
1.7	Сохранение материально-технических ценностей.	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	30
2.2	Эффективность проведения технического осмотра и планирования ремонта компьютерного, коммуникационного и интерактивного оборудования, своевременная подготовка технической документации для проведения ремонтных работ	20
2.3	Своевременное обновление информации на сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	50
2.4	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, ИКТ обеспечение)	20
2.5	Взаимодействие на постоянной основе с учреждениями, специалистами различных служб информационной безопасности	20
2.6	Обеспечение устойчивого функционирования Единой сети передачи данных учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий	до 30 30 20
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	20
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.4	Отсутствие конфликтных ситуаций при работе с посетителями	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300

Премия документоведа, делопроизводителя и специалиста по кадрам устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 13 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности документоведа, делопроизводителя и специалиста по кадрам»)

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов.**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
документоведа, делопроизводителя и специалиста по кадрам**

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов и информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, руководства учреждения и служб статистики и отчета	30
1.2	Содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	20
1.3	Своевременная подготовка и выдача справок сотрудникам Учреждения	20
1.4	Своевременное взаимодействие со службами по вопросам электронного документооборота	10
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	20
2.2	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	20
2.3	Повышение авторитета и имиджа Учреждения	20
2.4	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам, отпускам	20
2.5	Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства	20
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	20
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.4	Отсутствие конфликтных ситуаций при работе с посетителями	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300

Премия уборщика служебных помещений, плотника, повара, гардеробщика, кастелянши, младшего воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, дворника, сторожа, садовника, кухонного работника, лаборанта, дежурного по режиму, медицинской сестры диетической устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 14 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, плотника, гардеробщика, кастелянши, младшего воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, дворника, сторожа, кухонного работника, повара, лаборанта, дежурного по режиму, медицинской сестры диетической»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов.**

помещений, плотника, повара, гардеробщика, кастелянши, младшего воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, дворника, сторожа, садовника, кухонного работника, лаборанта, дежурного по режиму, медицинской сестры диетической

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Своевременная и чёткая организация деятельности работника по выполнению особо заданий в экстренных условиях	30
1.2	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий	до 50 20 30
1.3	Качественное и своевременное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
1.4	Качественная подготовка учреждения в каникулярный период	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Отсутствие фактов хищения.	20
2.2	Сохранение материально-технических ценностей, рациональное использование моющих средств.	20
2.3	Отсутствие случаев нарушений трудового законодательства и внутреннего трудового распорядка	20
2.4	Сохранность технологического оборудования и инвентаря	20
2.5	Своевременная и качественная подготовка учреждения к началу учебного года	20
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	30
3.3	Отсутствие конфликтных ситуаций и нареканий со стороны сотрудников, руководства и получателей услуг	20
3.4	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	30
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300

Премия экономиста устанавливается в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности (Таблица 15 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности экономиста»).

Для определения суммы выплаты, набранные баллы суммируются, 1 балл равен 1%, максимальное количество **не может превышать 300 баллов.**

Таблица № 15

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности экономиста

№	Критерии	Кол-во баллов
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов и информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, руководства учреждения	20

1.2	Содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	20
1.3	Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	20
1.4	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документа о закупках и проектов контрактов.	20
2.2	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	20
2.3	Повышение авторитета и имиджа Учреждения	20
2.4	Своевременное размещение и обработка необходимой информации на сайте bus.gov.ru	20
2.5	Отсутствие случаев нарушений трудового законодательства и внутреннего трудового распорядка	20
Максимально возможное количество баллов		100
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	20
3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	20
3.4	Отсутствие конфликтных ситуаций при работе с поставщиками услуг	20
3.5	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	20
Максимально возможное количество баллов		100
ИТОГО:		300