

ПРИНЯТО  
на общем собрании работников  
МБОУ « Центр образования №3»,  
протокол № 1 от « 09 » октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ  
«Центр образования № 3»  
\_\_\_\_\_ О.В. Дивногорцева  
приказ № 692-а  
« 11 » октября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ (И.Е. Хромова)  
« 09 » октября 2023 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
<b>ВСЕГО:</b>		<b>3,0</b>

*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
<b>ВСЕГО:</b>		<b>3,0</b>

**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
<b>ВСЕГО:</b>		<b>до 3,0</b>

**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
<b>ВСЕГО:</b>		<b>до 3,0</b>

#### **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
<b>ВСЕГО:</b>		<b>до 3,0</b>

#### **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
<b>ВСЕГО:</b>		<b>до 3,0</b>

### **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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>110</b>



<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>90</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

Таблица 1.2

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности учитель**

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>130</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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	
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

Премия заместителям директора по учебной-воспитательной работе, воспитательной работе и дошкольному образованию, 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**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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 соответствии с требованиями законодательства	20

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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>

Таблица № 3

**Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителя директора по воспитательной работе, педагога-организатора**

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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	до 20

	несовершеннолетними обучающимися. Доля обучающихся, находящихся на различных видах учета: - снижение доли обучающихся стоящих на учете - стабильность	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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>

Таблица 4

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по дошкольному образованию**

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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. Участие воспитанников в мероприятиях различной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	до 50

	- на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне и уровне учреждения	30 20 10
1.7	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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: - на муниципальном уровне - на региональном уровне	до 30 10 20
2.3	Охват воспитанников системой дополнительного образования - положительная динамика - стабильность	до 20 20 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 - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 50 10 20 30 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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>

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**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>

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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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 органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации,	20



	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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>

Премия педагога-психолога, социального педагога 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**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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,	до 50

	семинарах, педагогических советах, круглых столах; проведение мастер-классов - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>

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 ОБЖ, инструктора по физической культуре**

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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	Увеличение 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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>110</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>90</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
3.1	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	20
3.2	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в	20

	обучении в сравнении с предыдущим периодом	
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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	до 45 10 15 20

	пособия	
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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	10

	(совета библиотеки) или объединений по интересам (кружки, секции)	
1.6	Участие в просветительской работе участников образовательных отношений	20
1.7	Высокая общественная активность заведующего библиотекой, библиотекаря	20
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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.**

**машиниста по стирке и ремонту спецодежды, дворника, сторожа, садовника, кухонного работника, лаборанта, дежурного по режиму, медицинской сестры диетической**

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>

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
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<b>Максимально возможное количество баллов</b>		<b>100</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>300</b>