

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Улу-Юльской средней общеобразовательной школы Первомайского района на 2023-2025 годы

Утверждено приказом директора МАОУ Улу-Юльской СОШ от 06.12.2022 №197-О

Председатель ПК _____ И.Ф.Кудоярова

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующих выплат работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Улу-Юльской средней общеобразовательной школы Первомайского района (МАОУ Улу-Юльской СОШ)

1. Общие положения

- 1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Улу-Юльской средней общеобразовательной школы Первомайского района (далее – Положение) разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Томской области и Администрации Первомайского района.
- 1.2. Настоящее Положение определяет в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Улу-Юльской средней общеобразовательной школы Первомайского района (далее – Учреждении):
 - 1.2.1 Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат;
 - 1.2.2 Размеры, условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам; взаимосвязь различных структур, участвующих в распределении стимулирующих выплат;
 - 1.2.3 Права и ответственность участников процесса распределения выплат стимулирующего характера на основе целевых показателей эффективности деятельности;
 - 1.2.4 Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в целях развития творческой активности и инициативы работников Учреждения при исполнении должностных обязанностей, повышения качества их работы, а также усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности своей работы:
- 1.4. Изменения в данное Положение вносятся на основании приказа директора Учреждения с учетом мнений профсоюзного комитета работников Учреждения.

2. Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат

- 2.1 Цель: Осуществление материальной поддержки работников, достигших высоких результатов в трудовой деятельности.
- 2.2 Основные задачи:
 - 2.2.1. Создать механизм распределения стимулирующих выплат на основе целевых показателей эффективности деятельности;
 - 2.2.2. Осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;
 - 2.2.3. Инициировать работников на использование инновационных технологий, совершенствование условий образовательного процесса, способствующих повышению качества образования.

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

- 3.1 **Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения** устанавливаются на основе целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1). Порядок распределения определяется разделом 4 настоящего Положения.

Молодым специалистам (по категориям: педагогический, учебно-вспомогательный персонал), работающим первый год в Учреждении устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом выплаты стимулирующего характера в размере средней суммы выплат стимулирующего характера работников.

- 3.2 Оценка результативности и качества труда работников производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия) с оформлением протокола мониторинга профессиональной деятельности на основе целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения. Приложение № 1 к Положению. Состав Комиссии утверждается приказом Руководителя Учреждения ежегодно на текущий учебный год.
- 4. Порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**
 - 4.1 Размер выплат стимулирующего характера выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат для каждой категории работников Учреждения.
 - 4.2 Мониторинг профессиональной деятельности на основе целевых показателей производится 1 раз в год в сентябре по результатам работы предыдущего учебного года.
 - 4.3 Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения на определенный период является протокол мониторинга профессиональной деятельности на основе целевых показателей (далее по тексту Протокол), представленный Комиссией, содержащий информацию о целевых показателях эффективности деятельности работников.
 - 4.4 Комиссия на основании внутришкольной системы оценки качества образования, заполняет Протокол.
 - 4.5 Секретарь Комиссии в течение трех последующих рабочих дней знакомит работников с Протоколом; работники Учреждения в случае несогласия в течение трех последующих рабочих дней подают письменные заявления в Комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности. В течение трех последующих рабочих дней Комиссия рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов их деятельности, выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения, секретарь Комиссии оформляет итоговый протокол оценки результатов деятельности работников и передает его директору Учреждения.
 - 4.6 Директор Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает Протокол на текущий период (с 1 сентября по 31 августа) и стоимость балла исходя из средств фонда стимулирующих выплат для каждой категории работников Учреждения.
 - 4.7 Денежное выражение одного балла оценки профессиональной деятельности работника рассчитывается для каждой категории работников Учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда данного работника по формуле: $1 \text{ б} = \text{ФОТс} : d$ (где d суммарное количество баллов работников данной категории).
 - 4.8 Комиссия рассчитывает работникам выплаты стимулирующего характера с учетом утвержденной приказом директора стоимости баллов. Расчет выплат стимулирующего характера работников определяются количеством баллов, набранных работником в соответствии с Приложением № 1 настоящего Положения, которые после утверждения Протокола переводятся Комиссией в зависимости стоимости 1 балла.
 - 4.9 Выплаты стимулирующего характера учитываются при расчете среднего заработка работника.
- 5. Права и ответственность участников процесса распределения ежемесячных выплат стимулирующего характера**
 - 5.1 Руководитель Учреждения имеет право формировать персональные составы Комиссии.
 - 5.2 Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную разработку локальных актов, обеспечивающих процесс распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов при распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников; своевременную выплату работникам Учреждения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности.
 - 5.3 Работники Учреждения имеют право: участвовать в работе различных органов, комиссий, обеспечивающих распределение стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; вносить предложения по совершенствованию механизма распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; подать письменное заявление в Комиссию о несогласии с оценкой результатов своей деятельности.

5.4 Работники Учреждения несут ответственность за своевременный анализ целевых показателей эффективности деятельности.

6. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

6.1 Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях:

6.1.1. Некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);

6.1.2. Несвоевременного выполнения заданий, в том числе представление отчетной документации;

6.1.3. Нарушений трудовой дисциплины;

6.1.4. Наличие случаев травматизма обучающихся;

6.1.5. Наличие обоснованных жалоб обучающихся и родителей;

6.1.6. В связи с изменением организационных или технических условий труда;

6.1.7. В связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

6.2 Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников в трёхдневный срок.

**Целевые показатели эффективности деятельности
учителя**

Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1. Доступность и результативность образовательной деятельности обучающихся по предмету	1.1 Качество знаний обучающихся по предмету	<ul style="list-style-type: none"> – Математика, физика, химия 30 % и выше – Русский язык и литература, иностранный, 45 % и выше – Начальные классы (русский язык, математика, литературное чтение) 50 % и выше – История биология, география 60% и выше – Информатика, обществознание 70 % и выше – Физическая культура, ОБЖ, технология 90% и выше – Музыка, ИЗО 95% и выше 	1
	1.2. Положительно высокая динамика успеваемости обучающихся по предмету	Отсутствие неуспевающих по итогам четверти, учебного года, в том числе учащихся, отчисленных или переведенных в другие ОУ.	1
	1.3. Уровень и качество предметных результатов по внутришкольному мониторингу	Отсутствие неуспевающих по итогам мониторинга и соответствие качества знаний по предмету среднему по региону	1
2. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	2.1. Уровень и качество результатов регионального мониторинга обученности обучающихся	Результаты регионального мониторинга выше среднего по муниципалитету и/или региону	2
	2.2. Уровень и качество результатов	Результаты ГТО выше среднего по муниципалитету и/или региону	2
3. Организация и результаты итоговой аттестации	3.1. Доля учащихся 4 класса, успешно выполнивших итоговую комплексную работу	100%	1
		результаты базового и повышенного уровня выше среднего по муниципалитету и/или региону	2
	3.2. Результаты ОГЭ	100%	1
		Наличие выпускников набравших 80% и более баллов от максимального количества возможных баллов на экзамене	2
		Наличие выпускников набравших 70% и более баллов от максимального количества возможных баллов на экзамене	1,5
	3.3. Результаты ЕГЭ	100%	1
Наличие выпускников набравших 80% и более баллов от максимального количества возможных баллов на экзамене (за исключением математики базового уровня при сдаче ЕГЭ		2	

		Наличие выпускников набравших 70% и более баллов от максимального количества возможных баллов на экзамене (за исключением математики базового уровня при сдаче ЕГЭ)	1,5
4. Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	4.1. Наличие особых достижений обучающихся по предмету	Обучающиеся являются призерами и победителями очных олимпиад, конференций: – муниципальный уровень – региональный уровень – федеральный уровень <i>За каждое призовое место</i>	1 2 3
		Обучающиеся являются призерами и победителями очных творческих конкурсов и спортивных соревнований: – муниципальный уровень – региональный уровень – федеральный уровень <i>За каждое призовое место в личном первенстве или командное участие</i>	1 1,5 2
		Обучающиеся являются призерами и победителями дистанционных олимпиад, конкурсов различного уровня	0,5
	4.2. Организация и проведение образовательных событий (ОС) и школьного мероприятия	Участие в проведении ОС	1
		Организация и проведение ОС	2
5. Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	5.2. Использование дистанционного обучения в образовательном процессе	Учитель использует дистанционные формы работы с обучающимися – наличие учащихся, обучающихся на дистанционных курсах «Фоксфорд», «Школа+», «Учи.ру», «Я класс», «е-КМ -школа» и т.п. от 5-10% от 10-30% свыше 30% - наличие учащихся, обучающихся на дистанционных курсах ИДО ТГУ, интернет-лицей ТПУ, ДК СГМУ, ДП ТУСУР и др. вузов)	0,5 1 1,5 2
	5.3. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных образовательных траекторий по предмету	Разработка и сопровождение ИОП, ИОМ школьников	0,5 за 1 ИОМ
6. Профессиональное развитие учителя	6.1. Результаты методической работы	Выступление на педсоветах, конференциях, семинарах: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень <i>За каждое выступление</i>	0,5 1 2
		Проведение открытых уроков - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3

		Разработка и защита социально-педагогических проектов - муниципальный уровень - региональный уровень	2 3
	6.2. Обобщение личного педагогического опыта	Публикация <i>За каждую публикацию</i>	2
	6.3. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	Очные конкурсы профессионального мастерства – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне	2 3 5
		Заочные конкурсы профессионального мастерства – участие – призер – победитель	0,5 1 1,5
		Конкурс Учитель года на муниципальном уровне: – участие – призер – победитель	2 4 6
		Конкурс Учитель года на региональном уровне: – участие – призер – победитель	6 8 10

Целевые показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, старшего вожатого

Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1. Организационная деятельность	1.1 Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.п.)	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	0,5 1 2
	1.2 Результативность (количество победителей, призеров) участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.п.)	- за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня; - за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня; - за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия федерального и международного уровня	0,5 1 2

	1.3 Посещаемость	– от 80% обучающихся - от 65 % до 80% обучающихся - от 35 до 65 обучающихся	3 2 1
	1.4 Участие обучающихся в организации и проведении социально-значимых мероприятий (проекты, программы, сборы, профильные смены, соревнования и т.п.)	- за каждое участие в мероприятиях учрежденческого уровня, - за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня, - за каждое участие в мероприятиях регионального, федерального, международного уровня.	0,5 1 2
	1.6 Ведение педагогическим работником необходимой документации	- отсутствие замечаний по ведению документации, своевременное предоставление документации	1
2. Методическая деятельность	2.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах программно-методических материалов и т.п.,	- участие в конкурсах муниципального уровня, – участие в конкурсах регионального уровня, – участие в конкурсах всероссийского и международного уровня.	1 2 3
	2.2 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, национальных проектах, конкурсах программно-методических материалов и т.п.,	- за каждого победителя или призера в конкурсах муниципального уровня, - за каждого победителя или призера в конкурсах регионального уровня; – за каждого победителя или призера в конкурсах всероссийского и международного уровня	1 2 3
	2.3 Выступления педагога на научных конференциях, семинарах, проведение мастер– классов	- за каждое выступление на муниципальном уровне – за каждое выступление на региональном уровне – за каждое выступление на всероссийском и международном уровне.	1 2 3
	2.4 Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (печатные издания, СМИ)	- за каждую публикацию на муниципальном уровне, – за каждую публикацию на региональном уровне баллов; – за каждую публикацию на всероссийском и международном уровне	1 2 3

Целевые показатели эффективности деятельности педагога-библиотекаря

Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора	Измерители	Баллы
1. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	Да	1
2. Информационная открытость	2.1. Регулярность обновления информации на официальном сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства в сфере образования.	- не реже одного раза в неделю;	1,5
		- не реже одного раза в две недели;	1
		- не реже одного раза в месяц	0,5
3. Создание базы данных школьной библиотеки.	3.1. Наличие электронной базы	Да	1
4. Учебно-методическая активность	4.1. Своевременный заказ учебной литературы в соответствии со всеми требованиями и выделенными средствами	- выполнение плана 100%	1
		- до 100%	0,5
	4.2. Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы	- своевременно	0,5
			0,5
	4.3. Разработка программ курсов		1
	4.4. Разработка презентаций	- разработка -разработка и проведение	0,5
4.5. Проведение библиотечных уроков	- разработка	1	
4.6. Выступление с информацией на педсоветах, родительских собраниях и др.	-разработка и проведение	0,5	
	- разово	1	
	- систематически		
	- 1 раз в год - чаще		
5. Реализация образовательных и социокультурных проектов	5.1. Создание и реализация образовательных социокультурных проектов.	Да	1
	5.2. Участие в мероприятиях региональных образовательных сетей.	Да	1
6. Профессиональный рост	6.1. Участие в профессиональных конкурсах	- школьных	0,5
		- муниципальных	1
		- региональных	1,5
	6.2. Организация и проведение внеклассных мероприятий	- федеральных	2
		- 1 раз в квартал	0,5
		- чаще	1
6.3. Создание тематических папок	- 1 папка	0,5	
	- больше	1	

7. Работа с одаренными детьми.	7.1. Наличие системы работы с одаренными детьми	- Создана система работы - Действует система работы	0,5 1
	7.2. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов.	- на муниципальном уровне	0,5
		- на региональном уровне;	1
		- на федеральном уровне	1,5
	7.3. Охват обучающихся индивидуальными образовательными программами, направленными на развитие одаренности.	- до 10% обучающихся;	0,5
		- от 10% до 20% обучающихся;	1
- свыше 20% обучающихся		1,5	
6. Повышение квалификации	6.1. Пройдены курсы повышения квалификации (не реже одного раза в три года).	Да	1

Целевые показатели эффективности деятельности педагога-психолога

Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора	Измерители	Баллы
1. Соответствие деятельности педагога-психолога требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	Да	1
2. Информационная открытость	2.1. Регулярность обновления информации на официальном сайте Учреждения в соответствии с требованиями законодательства в сфере образования.	- не реже одного раза в неделю;	1,5
		- не реже одного раза в две недели;	1
		- не реже одного раза в месяц	0,5
3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	3.1. Действует система социально-психологической поддержки детей и подростков, попавших в сложную жизненную ситуацию.	Да	1
	3.2. Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН и ЗП об административном наказании или решением суда об уголовном наказании.	Нет	1
	3.3. Наличие планов индивидуально-профилактической работы с детьми и подростками, склонными к правонарушениям и совершившими правона-		

	рушения.	Да	1
4. Реализация образовательных и социокультурных проектов	4.1. Создание и реализация образовательных и социокультурных проектов.	Да	1
	4.2. Участие в мероприятиях региональных образовательных сетей.	Да	1
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.	5.1. Проведение диагностики здоровья обучающихся и ситуации с употреблением наркотических и психоактивных веществ несовершеннолетними.	Да	1
6. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	6.1. Охват обучающихся диагностическими процедурами по изучению уровня социально-психологической адаптации.	- до 100%; - 100%;	0,5 1
	6.2. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (Процент от общего количества учащихся)	- до 100%; - 100%;	0,5 1
	6.3. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу. (Процент количества обучающихся с положительной динамикой от общего количества учащихся, данной категории)	- от 60% и выше - от 50% до 60%	1 0,5
	6.4. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей. (Процент количества обучающихся с положительной динамикой от общего количества учащихся, данной категории)	от 70% и выше	1
	6.5. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения (Процент от общего количества учащихся)	- от 80 до 100% - от 60 до 79% - от 50 до 59%	1,5 1 0,5
	6.6. Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения (Процент от общего количества учащихся)	- от 80 до 100% - от 60 до 79% - от 50 до 59%	1,5 1 0,5
	6.7. Высокий уровень адаптации учащихся старших классов. (Процент от общего количества учащихся)	от 70% и выше (в 11 классе) и от 50% и выше (в 9 классе)	1
7. Личные достижения и профессионализм.	7.1. Включенность в работу методических объединений, педсоветов, просветительская деятельность, консультации	Да	1

	педагогам, родителям и др.		
	7.2. Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (ПМПК, ДОУ-преемственность и др.) (Наличие договоров о взаимодействии с внешними структурами)	Да	1
	7.3. Пройдены курсы повышения квалификации (не реже одного раза в три года).	Да	1
	7.4. Обобщение опыта, издание собственных методических разработок, публикации	- факт обобщения опыта	0,5
		- наличие методических разработок	1
		- публикации	1,5
	7.5. Конкурсы профессионального мастерства	Федеральный	2
		Областной	1,5
		Муниципальный	1
		Школьный	0,5
	7.6. Ведение электронного документооборота.	Да	1

Целевые показатели эффективности деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1.1	Позитивные результаты деятельности секретаря	<p>Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.</p> <p>Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.</p> <p>Соблюдение сроков исполнения документации</p> <p>Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование</p> <p>Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний</p> <p>Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы</p> <p>Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами и т.п.</p>	<p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p>	<p>5 баллов - без замечаний</p> <p>5 баллов - без замечаний</p> <p>5 баллов – при соблюдении сроков</p> <p>По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём</p> <p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p>
1.2	Работа с оргтехникой	<p>Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)</p> <p>Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями</p>	<p>Да</p>	<p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p>
1.3	Признание высокого профессионализма секретаря	<p>Наличие позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей</p>		<p>5 баллов – при наличии позитивных отзывов</p>

Целевые показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1.1	Уровень исполнительской дисциплины	своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения	Да	5 баллов - без замечаний
		своевременное и качественное представление заявок на финансирование	Да	5 баллов - без замечаний
		своевременное и качественное представление ежемесячной отчетности	Да	5 баллов – при соблюдении сроков
1.2	Выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки	Своевременное и качественное выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки	Да	До 5 баллов
1.3	Оценка интенсивности и результата работы	Исполнение сметы расходов учреждения	Да	До 5 баллов
		Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности, бюджетного законодательства	Да	5 баллов – при наличии позитивных отзывов
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товары, работы, услуги	Да	5 баллов - без замечаний
		Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышение квалификации в области бухгалтерского учета и отчетности	Да	5 баллов - без замечаний

Целевые показатели эффективности деятельности программиста

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1.1	Информационная открытость	Положительная динамика посещений сайта, регулярное обновление, поддержание в актуальном состоянии	Да	5 баллов - без замечаний
1.2	Оценка состояния компьютерной техники	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ. Качество выполненных работ	Да	До 5 баллов
		Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении	Да	До 5 баллов
		Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	Да	До 5 баллов
1.3	Оценка результатов работы по улучшению компьютерной базы и программного обеспечения	Своевременное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования	Да	5 баллов
		Своевременное обновление программного обеспечения	Да	5 баллов - без замечаний
		Отсутствие предписаний по исполнению законодательства в области защиты персональных данных, использования лицензионного ПО и др.	Да	5 баллов - без замечаний

Целевые показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1.1	Уровень исполнительской дисциплины	своевременное и качественное исполнение поручений директора;	Да	5 баллов - без замечаний
1.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	своевременное и качественное представление учетно-отчетной информации Отсутствие фактов нарушения санитарно-гигиенических условий	Да	До 5 баллов До 5 баллов 5 баллов
1.3	Оценка интенсивности и результативности работы	Отсутствие нарушения правил техники безопасности, охраны труда, требований противопожарной безопасности в помещении на территории учреждения Обеспечение сохранности имущества	Да	5 баллов - без замечаний
		Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения и расширения зоны обслуживания	Да	5 баллов - без замечаний
		Соблюдение лимитов потребления энергоресурсов	Да	5 баллов - без замечаний

Целевые показатели эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	Да	4 балла - без замечаний
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	Да	3 балл – при соблюдении сроков
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на правонарушения	Да	3 балл - без замечаний
ИТОГО				10

Целевые показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений, школьной территории (отсутствие замечаний)	Да	2 балл - без замечаний
		Качество генеральной уборки помещений	Да	2 балла – без замечаний
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Да	2 балла – без замечаний
		Участие в подготовке школы к новому учебному году	Да	3 балл - без замечаний
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на правонарушения	Да	1 балл - без замечаний
ИТОГО				10

Целевые показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт	Да	2 балла - без замечаний
		Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении и на территории школы	Да	2 балла – без замечаний
		Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	Да	2 балла – без замечаний
		Участие в подготовке школы к новому учебному году	Да	2 балл - без замечаний
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	Да	2 балл - без замечаний
ИТОГО				10

Целевые показатели эффективности деятельности водителя автомобиля

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Да	5 баллов - без замечаний
		Рациональное использование горючего	Да	5 балла – без замечаний
		Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже	Да	5 балла – без замечаний
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие ДТП	Да	5 балла
ИТОГО				20

Целевые показатели эффективности деятельности повара

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1	Признание высокого профессионализма	Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения, приготовления и приема пищи	Да	2 балла – без замечаний
		Соблюдение правил личной гигиены	Да	2 балла – без замечаний
2	Позитивные результаты деятельности	Своевременное и качественное приготовление пищи	Да	2 балл - без замечаний
		Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, родителей, членов администрации	Да	2 балла – без замечаний
		Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	Да	2 балла – без замечаний
ИТОГО				10

Целевые показатели эффективности деятельности дворника

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1	Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	Да	4 баллов - без замечаний
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	Да	4 балла – без замечаний
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неравномерные действия	Да	2 балла - без замечаний
ИТОГО				10

