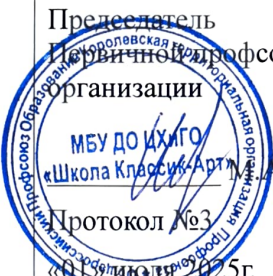



«ШКОЛА КЛАССИКА-АРТ»

141092, Московская область, г.о. Королёв, мкр. Юбилейный, ул. Лесная, д.12, помещение XVI,
тел. 8(498) 505-49-14, E-mail: school7art@yandex.ru

<p>ПРИНЯТО</p> <p>Общим собранием трудового коллектива</p> <p>Протокол №3 «01» июля 2025г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель Городской профсоюзной организации</p> <p></p> <p>М.А. Нестерова</p> <p>Протокол №3 «01» июля 2025г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Исполнительный директор МБУ ДО ЦХиГО «Школа Классика-Арт» гуманитарного образования</p> <p></p> <p>И.С. Крайнова</p> <p>Приказ №57-од «01» июля 2025г.</p>
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях установления и порядке выплат
стимулирующего характера работникам
МБУ ДО ЦХиГО «Школа Классика-Арт»**

г.о. Королёв
Московская область
2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, локальными актами Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области Центр художественного и гуманитарного образования «Школа Классика-Арт» (далее – Учреждения) в области трудовых отношений, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа Королёв Московской области, утвержденного Постановлением Администрации городского округа Королёв Московской области от 27.06.2025 № 1249-ПА (действует с 01.09.2025) (с учетом внесенных изменений и дополнений), а так же в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, социальной защищенности работников.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

1.3. Положение об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера разрабатывается администрацией Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (СТК) Учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива.

Положение утверждается директором, согласовывается с учетом мнения представительного органа работников и Управляющим советом Учреждения.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда, направленных на стимулирование работников Учреждения к более качественному, эффективному результативному труду.

2. Установление выплат стимулирующего характера

1.2. Руководящим работникам и специалистам при наличии ученой степени или почетного звания:

1) устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) устанавливается ежемесячная доплата в размере 10000 рублей:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», доплата производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; руководящим работникам и специалистам, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения» союзных республик, входивших в состав СССР.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки, доплата устанавливается пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время.

2.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) доплата производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

2.3. При наличии у работника нескольких почетных званий доплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Педагогическим работникам в организации предусматриваются ежемесячные доплаты за наличие квалификационной категории в следующем размере (не более одной выплаты одному педагогическому работнику):

3000 рублей - педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;

6000 рублей - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются педагогическим работникам за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки (учитель 1-4 классов менее 14 часов в неделю), доплата устанавливается пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

2.5. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в муниципальные учреждения городского округа Королёв Московской области, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

Педагогическим работникам организации, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительно устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах: молодым специалистам – 5000 рублей; молодым работникам – 3000 рублей.

В настоящем Положении понятия «молодой специалист», «молодой работник» используются в тех же значениях, в каких они используются в Законе Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании».

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время.

2.6. Изменение размеров доплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя организации со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

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

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

2.7. В период с 1 сентября 2025 года по 31 августа 2026 года может быть установлена индивидуальная выплата стимулирующего характера переходного периода, размер и порядок установления которой определяется Настоящим Положением.

2.8. При определении объема финансового обеспечения организациям предусматриваются бюджетные средства на выплату премий и иных поощрительных выплат:

в размере от 1 до 50 процентов фонда оплаты труда организации, за исключением муниципальных общеобразовательных организаций городского округа Королёв Московской области для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда указанных стимулирующих выплат и порядок его распределения.

2.9. Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения и обоснование данного расчета производится комиссией Учреждения по распределению выплат компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда, создаваемой на основании приказа директора.

2.10. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор Учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

2.11. Произведенной комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

2.12. Директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам их работы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2.13. Назначение премиальных и иных поощрительных выплат, и их размеры устанавливаются:

работникам организации – руководителем организации на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников организации или коллективным договором.

2.14. Организация предусматривает следующие виды премий и иных поощрительных выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.15. Премиальные выплаты по итогам работы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- работники могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию и др.
- 2.16. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании приказа директора Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.17. В число премируемых входят все работники Учреждения, включая совместителей.

3. Показатели и критерии качества, интенсивности и высоких результатов работы работников

- 3.1. Критерии качества, интенсивности и результативности труда работников разрабатываются Учреждением самостоятельно. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в каждой из прилагаемых таблиц равна 100 баллам).
- 3.2. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.
- 3.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы за учебный год производится два раза в год по итогам работы за предыдущий учебный год на период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.
- 3.4. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся Комитетом образования Администрации городского округа Королёв Московской области по результатам работы за полугодие.
- 3.5. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:
 - педагогических (Приложение №1);
 - руководящих (Приложение №2);
 - учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (Приложение №3).

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

- 4.1. Подсчет баллов каждому работнику Учреждения производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.
- 4.2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками одной категории работников Учреждения.
- 4.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (руководящих работников, педагогических работников и т.д.), делится на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории.
- 4.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения на текущий период.

**Критерии и шкала показателей
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогическим работникам**

1. Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, педагоги-организаторы

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1. Обеспечение качества выполнения учебно-воспитательной работы:		
1	<p>Оформление учебной документации</p> <p>100% = 5 б. >90%, <100% = 4 б. >80%, <90% = 3 б. >70%, <80% = 2 б. >60%, <70% = 1 б.</p>	до 5
2	<p>Работа по оформлению дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ</p> <p>написание новой ДООП - 5 б. актуализация учебного плана, содержания ДООП - 3 б. актуализация списка литературы - 1 б.</p>	до 5
3	<p>Организация, проведение и участие в творческих мероприятиях различного уровня</p> <p><i>Организация и проведение мероприятий</i> Большой объем работы – до 4 б. Малый объем работы – до 2 б.</p> <p><i>Участие в мероприятиях</i> Большой объем работы – до 4 б. Малый объем работы – до 2 б.</p>	до 8
4	<p>Конкурсная деятельность (участие обучающихся в конкурсах различного уровня)</p> <p>Большой объем работы – до 7 б. Малый объем работы – до 4 б.</p>	до 7
5	<p>Сохранность контингента обучающихся</p> <p>100% = 6 б. >90%, <100% = 5 б. >80%, <90% = 4 б. >70%, <80% = 3 б. >60%, <70% = 2 б. >50%, <60% = 1 б.</p>	до 6

6	Работа с родителями (законными представителями) Большой объём работы – до 4 б. Малый объём работы – до 2 б.	до 4
7	Участие в организации и осуществлении летней оздоровительной компании в рамках летней творческой площадки и летнего творческого пленэра (на основании приказа об организации ЛТП и проведения занятий в условиях пленэра по ОУ) Проведение занятий – до 5 б. Проведение творческих мероприятий – до 3 б.	до 8
2. Обеспечение качества выполнения методической работы:		
1.	Повышение квалификации/профессиональная переподготовка Наличие – до 4 б. Отсутствие – 0 б.	до 4
2.	Представление педагогического опыта на семинарах, конференциях Выступления на конференциях, семинарах различного уровня – до 6 б. Публикации (журналы «Родники», методические сборники ОУ, другие издания с РИНЦ) – до 6 б.	до 12
3.	Участие в деятельности РИП Учреждения Участие в ВТГ по РИП (согласно приказу ОУ) – до 6 б. Нет – 0 б.	до 6
4.	Обмен педагогическим опытом (при оформлении сопровождающей документации: конспект занятия, заполнение опросного листа обратной связи) Проведение открытых занятий – до 5 б. Взаимопосещение занятий – до 2 б.	до 7
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства Наличие – до 4 б. Отсутствие – 0 б.	до 4
6.	Курирование методической работы педагогов на отделениях (руководство отделением) Наличие – до 7 б. Отсутствие – 0 б.	до 7
7.	Наставничество (оказание действенной помощи молодым специалистам и малоопытным педагогам на основании приказа ОУ о формировании наставнических пар) Наличие – до 5 б. Отсутствие – 0 б.	до 5

3. Исполнительская дисциплина (своевременность, качество и ответственное выполнение трудовых функций, своевременное и ответственное выполнение поручений, отсутствие замечаний со стороны администрации)		до 5
Высокий уровень – до 5 б. Низкий уровень – 0 б.		
4. Участие в общественно-полезном труде:		
1.	Заведование кабинетом (контроль порядка в кабинете в течение учебного года, уборка кабинета после окончания учебного года на основании приказа ОУ о заведовании кабинетами)	до 2
2.	Участие в благоустроительных работах Участие в субботниках ОУ – до 3 б. Подготовка Учреждения к новому учебному году – до 5 б.	до 5

Итого: 100 баллов

2. Методист

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1. Обеспечение качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса:		
1.	Своевременное предоставление статистической отчетности в полном объеме (по направлению деятельности)	до 9
2.	Методическое сопровождение педагогов в течение учебного года (курирование педагогов в части проведения открытых занятий и взаимопосещений, подготовки к представлению педагогического опыта на семинарах, конференциях и др. различного уровня) Высокий объем – до 10 б. Средний объем – до 5 б.	до 10
3.	Обобщение и распространение педагогического опыта (подготовка статей, методических разработок и др. к публикации в методических сборниках ОУ и других изданиях, оформление методических сборников) Высокий объем – до 10 б. Средний объем – до 5 б.	до 10
4.	Организация проведения диагностических работ (мониторинги компетенций при освоении обучающимися ДООП) Высокий объем – до 9 б. Средний объем – до 4 б.	до 9
5.	Работа по оформлению дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ Высокий объем – до 10 б. Средний объем – до 5 б.	до 10

6.	Экспертная оценка дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программам (на основании приказа ОУ о направлении в состав группы экспертов муниципального/областного уровней) Высокий объем – до 9 б. Средний объем – до 4 б.	до 9
2. Обеспечение качества выполнения методической работы:		
1.	Повышение квалификации/профессиональная переподготовка Наличие – до 4 б. Отсутствие – 0 б.	до 4
2.	Представление педагогического опыта на семинарах, конференциях Выступления на конференциях, семинарах различного уровня – до 6 б. Публикации (журналы «Родники», методические сборники ОУ, другие издания с РИНЦ) – до 6 б.	до 12
3.	Участие в деятельности РИП Учреждения Участие в ВТГ по РИП (согласно приказу ОУ) – до 6 б. Нет – 0 б.	до 6
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства Наличие – до 4 б. Отсутствие – 0 б.	до 4
5.	Наставничество (оказание действенной помощи молодым специалистам и малоопытным педагогам на основании приказа ОУ о формировании наставнических пар и кураторства) Наличие – до 5 б. Отсутствие – 0 б.	до 5
3. Исполнительская дисциплина (своевременность, качество и ответственное выполнение трудовых функций, своевременное и ответственное выполнение поручений, отсутствие замечаний со стороны администрации) Высокий уровень – до 5 б. Низкий уровень – 0 б.		до 5
4. Участие в общественно-полезном труде:		
1.	Заведование кабинетом (контроль порядка в кабинете в течение учебного года, уборка кабинета после окончания учебного года на основании приказа ОУ о заведовании кабинетами)	до 2
2.	Участие в благоустроительных работах Участие в субботниках ОУ – до 3 б. Подготовка Учреждения к новому учебному году – до 5 б.	до 5

Итого: 100 баллов

Критерии и показатели качества и результативности труда руководящих работников

1. Заместитель директора по безопасности

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1. Степень координации работы служб образовательной организации по организации комплексной безопасности образовательной организации от угроз социального, техногенного и природного характера		
1.	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности учебно-воспитательного процесса	до 4
2.	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности культурно-массовых мероприятий, проводимых в образовательной организации	до 4
3.	Организация функционирования образовательной организации при возникновении чрезвычайных ситуаций	до 4
2. Уровень осуществления взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом		
1.	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся образовательной организации	до 4
2.	Обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях комплексной безопасности, проводимых в образовательной организации	до 4
3.	Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом	до 4
3. Организация работы по выполнению решений Московской областной антитеррористической комиссии, антитеррористической комиссии города Королёва Московской области в части, касающейся образовательных организаций		
1.	Своевременность получения информации и выработки предложений по выполнению решений антитеррористических комиссий в части, касающейся образовательных организаций	до 4
2.	Полнота и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при выполнении решений антитеррористических комиссий	до 4
3.	Эффективность работы антитеррористической группы образовательной организации	до 4
4. Качество организации и обеспечения проведения мероприятий комплексной безопасности в ОУ		
1.	Своевременность, полнота и качество разработки планирующей и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности образовательной организации	до 4

2.	Организация и обеспечение физической охраны образовательной организации и бесперебойного функционирования инженерно-технических средств охраны объектов (СКУД, ОС, ВН, АУПС, видеодомофон, КТС)	до 4
3.	Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда (в том числе своевременность направления на обучение сотрудников, проведение СОУТ и оценки проф. рисков) и созданию безопасных условий организации образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма)	до 4
4.	Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях	до 4
5.	Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса	до 4
6.	Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества образовательной организации, техногенным авариям и происшествиям	до 4
5. Повышение квалификации/профессиональная переподготовка		до 5
Наличие – до 5 б. Отсутствие – 0 б.		
6. Исполнительская дисциплина:		
1.	Своевременность, качество и ответственное выполнение трудовых функций, своевременное и ответственное выполнение поручений, своевременное предоставление отчетности в полном объеме (по направлению деятельности), отсутствие замечаний со стороны администрации	до 7
2.	Соблюдение условий содержания помещений ОУ в безопасном состоянии, контроль за соблюдением	до 7
3.	Соблюдение техники безопасности, правил пожарной и электробезопасности, контроль за соблюдением	до 7
4.	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб, обращений, писем) по направлениям комплексной безопасности ОУ от сотрудников, родителей, вышестоящих органов Наличие – минус 10 баллов (за каждую претензию) Отсутствие – 7 б.	до 7
7. Участие в общественно-полезном труде:		
1.	Заведование кабинетом (контроль порядка в кабинете в течение учебного года, уборка кабинета после окончания учебного года на основании приказа ОУ о заведовании кабинетами)	до 2
2.	Участие в благоустроительных работах Участие в субботниках ОУ – до 3 б. Подготовка Учреждения к новому учебному году и зимнему периоду – до 5 б.	до 5

Итого: 100 баллов

2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1. Качество организации и обеспечения хозяйственной деятельности:		
1.	Хранение материальных ценностей, имущества, мебели, т.д.	до 7
2.	Подготовка ОУ к началу учебного года и зимнему периоду	до 7
3.	Участие в проведении ремонтных работ	до 7
4.	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории вокруг ОУ	до 4
5.	Координация работы технического и обслуживающего персонала	до 6
6.	Организация инвентарного учета и имущества ОУ	до 7
7.	Организация разработки инструкций по охране труда по видам работ для технического и обслуживающего персонала	до 7
8.	Рациональное расходование материалов	до 6
9.	Обучение, проведение инструктажей на рабочем месте технического и обслуживающего персонала	до 7
10.	Работа по расширению хозяйственной самостоятельности ОУ, своевременное заключение необходимых договоров	до 7
2. Повышение квалификации/профессиональная переподготовка		до 5
Наличие – до 5 б. Отсутствие – 0 б.		
3. Исполнительская дисциплина:		
1.	Своевременность, качество и ответственное выполнение трудовых функций, своевременное и ответственное выполнение поручений, своевременное предоставление отчетности в полном объеме (по направлению деятельности), отсутствие замечаний со стороны администрации	до 7
2.	Осуществление текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	до 7
3.	Соблюдение требований охраны труда при эксплуатации здания ОУ, технологического, энергетического оборудования, осуществление периодического осмотра	до 7
4.	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб, обращений, писем) по направлениям комплексной безопасности ОУ от сотрудников, родителей, вышестоящих органов Наличие – минус 10 баллов (за каждую претензию) Отсутствие – 7 б.	до 7
4. Заведование кабинетом (контроль порядка в кабинете в течение учебного года, уборка кабинета после окончания учебного года на основании приказа ОУ о заведовании кабинетами)		до 2

Итого: 100 баллов

3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1. Качество организации учебно-воспитательной работы в ОУ:		
1.	Организация подготовки и приема обучающихся в ОУ	до 2
2.	Сохранность контингента обучающихся	до 2
3.	Проведение мероприятий различных уровней	до 2
4.	Посещение занятий, уроков	до 2
5.	Качественная и своевременная замена занятий	до 2
6.	Выполнение ДООП в полном объеме	до 3
7.	Организация и осуществление летней оздоровительной компании в рамках летней творческой площадки и летнего творческого пленэра (охват обучающихся, кол-во ДООП, кол-во мероприятий)	до 2
8.	Организация работы с обучающимися и родителями (законными представителями)	до 2
9.	Наличие победителей конкурсов, фестивалей различных уровней среди обучающихся	до 2
2. Качество организации методического руководства педагогическим коллективом:		
1.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий (проведение обучающих семинаров)	до 2
2.	Наличие победителей конкурсов профессионального мастерства различных уровней среди педагогических работников	до 2
3.	Работа ШМО педагогов на отделениях	до 2
4.	Консультации для молодых педагогов и специалистов	до 2
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение методических советов, семинаров)	до 2
6.	Организация и проведение аттестации педагогических работников	до 2
7.	Наличие выступлений педагогических работников на конференциях, семинарах различного уровня, публикаций (журналы «Родники», методические сборники ОУ, другие издания с РИНЦ)	до 2
8.	Организация работы Учреждения в рамках РИП	до 3
9.	Прохождение педагогическими работниками КПК, ПП	до 2
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства		до 4
Наличие – до 4 б. Отсутствие – 0 б.		

4. Представление профессионального опыта на семинарах, конференциях		до 12
Выступления на конференциях, семинарах различного уровня – до 6 б. Публикации (журналы «Родники», методические сборники ОУ, другие издания с РИНЦ) – до 6 б.		
5. Повышение квалификации/профессиональная переподготовка		до 5
Наличие – до 5 б. Отсутствие – 0 б.		
6. Участие в деятельности РИП Учреждения		до 6
Участие в ВТГ по РИП (согласно приказу ОУ) – до 6 б. Нет – 0 б.		
7. Участие в общественно-полезном труде:		
1.	Заведование кабинетом (контроль порядка в кабинете в течение учебного года, уборка кабинета после окончания учебного года на основании приказа ОУ о заведовании кабинетами)	до 2
2.	Участие в благоустроительных работах Участие в субботниках ОУ – до 3 б. Подготовка Учреждения к новому учебному году – до 5 б.	до 5
8. Исполнительская дисциплина:		
1.	Своевременность, качество и ответственное выполнение трудовых функций, своевременное и ответственное выполнение поручений, своевременное предоставление отчетности в полном объеме (по направлению деятельности), отсутствие замечаний со стороны администрации	до 7
2.	Осуществление текущего контроля за учебно-воспитательной и учебно-методической деятельностью ОУ	до 7
3.	Соблюдение требований охраны труда и охраны здоровья обучающихся при осуществлении учебно-воспитательной деятельности	до 7
4.	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб, обращений, писем) по направлениям комплексной безопасности ОУ от сотрудников, родителей, вышестоящих органов Наличие – минус 10 баллов (за каждую претензию) Отсутствие – 7 б.	до 7

Итого: 100 баллов

**Критерии и показатели качества и результативности труда
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

1. Администратор, специалист по закупкам, делопроизводитель, костюмер, настройщик, швея, программист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1. Эффективность и качество выполнения работ по хозяйственному обслуживанию ОУ		
1	Обеспечение надлежащего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	до 10
2	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории вокруг ОУ	до 4
3	Подготовка к началу учебного года, к зимнему сезону	до 10
2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности		
1	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	до 10
2	Выполнение требований антитеррористической безопасности	до 10
3	Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	до 10
4	Выполнение требований контрольно-пропускного режима	до 8
3. Повышение квалификации/профессиональная переподготовка		до 5
Наличие – до 5 б. Отсутствие – 0 б.		
4. Участие в общественно-полезном труде:		
1.	Заведование кабинетом (контроль порядка в кабинете в течение учебного года, уборка кабинета после окончания учебного года на основании приказа ОУ о заведовании кабинетами)	до 2
2.	Участие в благоустроительных работах Участие в субботниках ОУ – до 3 б. Подготовка Учреждения к новому учебному году и зимнему периоду – до 5 б.	до 5
5. Исполнительская дисциплина:		
1.	Своевременность, качество и ответственное выполнение трудовых функций, своевременное и ответственное выполнение поручений, отсутствие замечаний со стороны администрации	до 7
2.	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб, обращений, писем) по направлениям комплексной безопасности ОУ от сотрудников, родителей, вышестоящих органов Наличие – минус 10 баллов (за каждую претензию) Отсутствие – 7 б.	до 7

Итого: 100 баллов