

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового
коллектива МКОУ «Быковская СШ
№1» Быковского муниципального
района Волгоградской области.

Протокол № 7 от 30.12.2019

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации
Быковской СШ №1

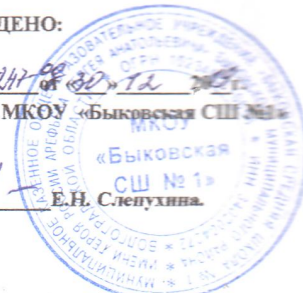
 О.Н. Клыаскина.
«30» 12 2019 г



УТВЕРЖДЕНО:

приказ № 247-88 от 30.12.2019
Директор МКОУ «Быковская СШ №1»

 Е.Н. Слепухина.



**Положение
о порядке и условиях начисления
стимулирующих выплат и
материальной помощи работникам
МКОУ «Быковская СШ №1».**

20192

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Быковская средняя школа № 1 имени Героя России Арефьева Сергея Анатольевича» Быковского муниципального района Волгоградской области (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации Быковского муниципального района Волгоградской области от 12 октября 2018 г. №735 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Быковского муниципального района Волгоградской области», в соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.2014г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», трудовым кодексом Российской Федерации, в целях побуждения работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Положение распространяется на всех работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Быковская средняя школа № 1 имени Героя России Арефьева Сергея Анатольевича» Быковского муниципального района Волгоградской области (далее – Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Положение включает в себя механизм оценки достижения результатов и качества работы сотрудников на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.

1.5. Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы сотрудников учреждения. При этом учитывается реализация новых проектов, приоритетных направлений в деятельности учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы.

1.6. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения стимулирующих выплат за счет бюджетных средств.

1.7. Средства на осуществление стимулирования работников организации формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяемой при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда.

1.8. Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.

1.9. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам рассматривается и принимается на собрании трудового коллектива учреждения, согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и материальной помощи.

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.
(Приложение 1).

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке:

I категория – 10%;

высшая категория – 20%.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству не более 7 000 рублей.

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству не более 3 000 рублей.

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный"- до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный

период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

Премии работникам учреждения устанавливаются на основании приказа директора по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи (далее - Комиссия).

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Премии могут выплачиваться:

Педагогическим работникам – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы, за внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий, за качество и высокий уровень образования, преподавания, воспитания, эффективность обеспечения доступности и качественного образования; качество и высокий уровень образования, преподавания, воспитания, качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации, за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, спортивных соревнований, обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам, высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности и др.

Работникам административных и хозяйственных служб – за высокие достижения в труде, активное участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, качественное и оперативное выполнение поставленных задач, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, потребляемых энергоресурсов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся, высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях, работу по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников; проведение своевременной договорной кампании, за высокий уровень

работы с подрядными организациями и др.

Администрации школы – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы, за организацию заключения договоров и получение грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ организации и др.

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия.

Единовременная премия может выплачиваться:

- за длительную безупречную работу;
- большой вклад в развитие отрасли;
- к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День знаний, День учителя, Новый год, бракосочетание работника, рождение ребенка) и юбилейным датам (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на пенсию.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

4.8.4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.8.4.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.8.4.3. Премияльные выплаты не производятся в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации, нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

- обоснованные жалобы родителей и обучающихся (низкое качество воспитательной и (или) учебной работы, невнимательное отношение к детям, нарушение требований СанПиН и т.д.);

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, нарушение сроков отчетности или ее искажение;

- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством.

4.8.4.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

4.8.5.5. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

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

4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле

занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Материальная помощь.

Материальная помощь может выплачиваться работникам общеобразовательной организации из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) в случаях, предусмотренных законодательством с целью материальной поддержки и социальной защищенности, а также в следующих случаях:

- длительная болезнь сотрудника;
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- смерть близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- рождение ребенка;
- уход в очередной отпуск;
- уход на пенсию по возрасту;
- для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя директора школы. Заявление о материальном поощрении рассматривается администрацией школы совместно с Комиссией, оформляется протоколом и приказом директора школы.

Приложение 1
к Положению
о порядке и условиях
начисления
стимулирующих выплат
работникам
МКОУ «Быковская СШ №1»,
утвержденному приказом
« 30 » 12 2019 г.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты работы.

Финансовая надбавка.	Критерии выплат.	Размер выплат.	Условия установления выплат.
Надбавка за интенсивность.	Стабильно высокие показатели результативности работы	Размер выплат не должен превышать 250% оклада (должностного оклада), ставки в месяц.	Устанавливается в соответствии с ЛНА учреждения ежегодно на 01 сентября по итогам прошлого года.
	Высокие академические достижения.		
	Высокие творческие достижения.		
	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом).		
	Создание областных экспериментальных площадок.		
	Применение в работе достижений науки, передовых методов труда.		
	Высокие достижения в работе.		
Персональный повышающий коэффициент.	Сложность и напряженность	При определении размера персонального повышающего коэффициента к	Решение об установлении персонального коэффициента к окладу
	Уровень профессиональной подготовленности работника.		
	Сложность и		

	приоритетность выполняемой работы.	окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	(должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.
	Важность и значимость выполняемой работы.		
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.		

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Финансовая надбавка.	Критерии выплат.	Размер выплат.	Условия установления выплат.
Надбавка за качество выполняемых работ.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов.	Размер выплат не должен превышать 250% оклада (должностного оклада), ставки в месяц.	Устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя.
	Отсутствие претензий к результатам выполнения работ.		
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.		
Надбавка за квалификационную категорию.	I категория – 10%; высшая категория – 20%.	Надбавка устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.	Устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией. выплачивается на основании приказа по организации.

			квалификационной категории.
Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР.	- наличие ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы.	Оплата производится пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству не более 7000 рублей.	Устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание РФ и СССР по основному профилю профессиональной деятельности. Устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома
	- наличие ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы.	Оплата производится пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству не более 3000 рублей.	Устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
	- наличие почетного звания РФ и СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный».	-при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада	Устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

		(должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.	
--	--	--	--

3. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет.

Финансовая надбавка.	Критерии выплат.	Размер выплат.	Условия установления выплат.
Выплаты за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.	- при стаже работы от 1 года до 5 лет -3%;	Устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.	Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода.
	- при стаже работы от 5 до 10 лет -5%;		
	- при стаже работы от 10 до 15 лет -8%;		
	- при стаже работы свыше 15 лет -10%;		

4. Премияльные выплаты.

Финансовая надбавка.	Критерии выплат.	Размер выплат.	Условия установления выплат.
Премияльные выплаты.	Выплата по итогам работы. (за месяц, квартал, год)	Размер выплат не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.	
	Выплата за выполнение особо важных и срочных работ.	Размер выплат не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.	Устанавливается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ согласно локальному акту учреждения.
	Единовременная премия.	Размер выплат не должен превышать 100 процентов оклада	Устанавливается за длительную безупречную работу, большой вклад в

		(должностного оклада), ставки в расчете на год.	развитие отрасли в связи с праздничными датами и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.
--	--	---	--

5. Ежемесячная надбавка молодым специалистам.

Финансовая надбавка.	Критерии выплат.	Размер выплат.	Условия установления выплат.
Ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.	Выплачивается молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области.	Устанавливается к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 №964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области».	Устанавливается к окладу (тарифной ставке) заработной платы.

Приложение 1
к Положению
о порядке и условиях
начисления
стимулирующих выплат
работникам
МКОУ «Быковская СШ №1»,
утвержденному приказом
« 30 » 12 20 19 г.

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
УЧИТЕЛЯ
МКОУ «Быковская СШ №1»**

для осуществления стимулирующей выплаты
(Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Показатели эффективности деятельности	Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само- оценка	Оценка комисси и
Стабильно высокие показатели результативности работы	1. Качество учебных достижений учащихся (в зависимости от уровня сложности предмета) <i>1 уровень</i> (математика, русский/родной русский язык, обществознание) 100% - 70% 69% - 50% 49% - 40%	15 10 5		
	2 уровень (физика, информатика, иностранный язык, химия) 100% - 70% 69% - 50% 49% - 40%	12 7 3		
	3 уровень (биология, история, география, литература/родная литература) 100% - 70% 69% - 50%	5 3		
	4 уровень (физическая культура, музыка, ИЗО, технология, ОБЖ) 100% - 70%	3		

	<p>Качество учебных достижений учащихся 1-4 классы (определяется на класс в целом):</p> <p>100% - 70% 10 6 69% - 50% 3 49% - 40%</p>			
Высокие академические достижения.	<p>1. Высокие результаты внеурочной деятельности Олимпиады, конкурсы , ЕСОКО:</p> <p>-уровень школы 10 - уровень муниципалитета 20 - уровень региона 30 - международный уровень 40</p> <p>Рейтинговые конкурсы, соревнования</p> <p>-уровень муниципалитета (1/команда) Уч./приз 5/10 (10/20) -уровень региона 20/30</p> <p>Творческие работы</p> <p>-уровень школы 5/10 -уровень муниципалитета 10/20 -уровень региона 20/30</p>			
	<p>2. Высокие результаты ГИА по предмету:</p> <p>100% - 70% 15 69% - 50% 10 49% - 40% 5</p>			
Высокие творческие достижения.	<p>1.Издательская деятельность и публикации в печатных изданиях 10</p> <p>- на методических сайтах, интернет-порталах (до двух в месяц) 5</p>			
	<p>2. Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работа по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование ресурсов кабинета в образовательном процессе 10</p>			

Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом).	1. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО, наличие опубликованных работ, участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений - уровень школы 10 - уровень муниципалитета 20 - уровень региона 30			
	2. Организация работы учащихся на образовательных платформах: • задействовано не менее 50% учащихся каждый триместр 5 • задействовано менее 50% учащихся каждый триместр	10		
Создание областных экспериментальных площадок.	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	20		
Применение в работе достижений науки, передовых методов труда.	1. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	5		
	2. Организация наставничества	20		
Высокие достижения в работе.	1. Своевременное, эффективное планирование и организация образовательного процесса	10		

	2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства -муниципальный уровень (призер/победитель) 20/30 -региональный уровень (призер/победитель) 40/50			
	3. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя: - Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций 5 - Организация самоуправления в ученическом коллективе - участие в конкурсах 5 - призовое место 10			
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности до 5			
Сложность и напряженность	1. Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных комиссий, конкурсов, олимпиад -школьный уровень 10 -муниципальный уровень 15 -региональный уровень 20			
	2. Работа с одаренными учащимися и учащимися, требующими особого педагогического внимания: - Система индивидуально-групповых занятий коррекционного направления с предоставленным графиком проведения занятий 5 (за предмет)			
	Внеклассная работа по предмету (документальное подтверждение) 15 - в рамках РМО 10 - уровень школы 5 - в параллели классов			
	Участие в методической и 5			

предметной неделе			
Проведение выездных учебных экскурсий по предмету в учебное время/ выходное время (при наличии приказа по школе)	5/15		
3. Особые условия труда (классные руководители)			
-сверхнормативная наполняемость (работа в классах, наполняемостью свыше 25 человек)	10 за работу в каждом классе		
-классное руководство в классах с учащимися с девиантным поведением (ВШУ, «группа риска»)	10		
- дополнительная нагрузка классных руководителей (1,4,9,11 классы)	5		
- дежурство по школе (без замечаний)	5		
4. Образцовое ведение школьной и классной документации	25		
5. Организация семейного образования: разработка комплексных контрольных работ	5 б. за 1 ед.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(Надбавка за интенсивность)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	0-50 б.		
3. Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0-40 б.		
4. Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, семинарах, конференциях).	0-30 б.		
5. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0-25 б.		
6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	0-50 б.		
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	макс. балл – 20		
8. Выполнение плана внутришкольного контроля	Макс. балл -50		
9. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, ШМО)	Макс. балл -20		
10. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Макс. балл - 30		
11. Организация углубленного изучения предметов, предпрофильного и профильного обучения	до 30 б.		
12. Участие в муниципальных, региональных и всероссийских методических и управленческих мероприятиях	10 балла – муниципальный уровень, 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – всероссийский		

13. Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Муниципальный уровень 10 баллов – участник 15 баллов – призер, победитель, Региональный уровень 25 баллов – участник 30 баллов – призер, победитель		
15. Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	5-30 б.		
16. Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	макс. 15 б.		
17. Активное участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	макс. 30 б.		
18. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	макс. 20 б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА
ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)**

ФИО работника _____
 Период _____
 Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1. Своевременное и эффективное планирование и организация воспитательного процесса	до 50 б.		
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0-40 б.		
3. Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	0-50 б.		
4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Максбалл-20		
5. Выполнение плана внутришкольного контроля	Максбалл-50		
6. Организация работы педсовета, методсовета	Максбалл-40		
7. Эффективность организации и сопровождения УВП	50 баллов		
8. Участие в районных и республиканских методических и управленческих мероприятиях	10 баллов-муниципальный уровень 15 баллов-региональный 20 баллов-всероссийский		
9. Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Районный уровень 10 баллов-участник 15 баллов-призер, 20 баллов – победитель. Региональный уровень-20 баллов участник 30 баллов-призер, победитель		
11. Организация и результативность работы ученического самоуправления, детских организаций	Максбалл-40		

12. Эффективная работа по снижению пропусков обучающимися учебных занятий без уважительных причин	0-25 б.		
13. Активное участие в социально значимых работах	до 30 б.		
14. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	0-50 б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ
МКОУ «Быковская СШ №1»**
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учебного заведения и на территории образовательной организации	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	0-30		
	Обеспечение температурного режима учебного заведения в соответствии с СанПин	0-30		
	Обеспечение регулярного вывоза ТБО	0-20		
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Перезарядка и диагностика первичных средств пожаротушения	0-15		
	Контроль за состоянием средств пожаротушения пожарных щитов			
	Контроль за состоянием электрооборудования, устранение возникающих неполадок	0-30		
	Проведение замеров сопротивления изоляции, проверок электроустановок и электропроводок, контуров заземления	0-30		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-50		
3. Осуществление контроля за работой всего технического персонала	Составление графиков работы технического персонала.	0-50		
	Составление графиков и маршрутов движения, паспортов дорожной безопасности			
	Распределение дежурных постов (участков) за уборщиками служебных помещений	0-15		

4. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учебного заведения	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)	0-25		
	Своевременное информирование о порче имущества или материальных ценностей, своевременный ремонт оборудования и транспортных средств, приобретение необходимых материалов	0-5		
	Своевременная маркировка всех материальных средств и их учет	0-20		
	Своевременное проведение периодической инвентаризации материальных ценностей	0-30		
	Заключение договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт по всем направлениям хозяйственной деятельности	0-15		
5. Ведение учета потребляемых энергоносителей	Контроль за потреблением электроэнергии, воды, горюче-смазочных материалов, водоотведением, поступлением теплоносителя	0-20		
	Учет данных по расходу энергоносителей. Своевременная подача данных по расходу энергоносителей в управление образования (электроэнергия, вода)	0-10		
6. Подготовка, организация и качество проведения ремонтных работ в учебном заведении	Составление плана (сметы) на проведение косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году	0-40		
	Закупка материалов для проведения косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году. Организация ремонтных работ, их контроль и ответственность за выполнение работ.	0-25		

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Результативность деятельности педагога-организатора	1.1. Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий (1 раз по результатам)			
	- школьный	5		
	- муниципальный	10		
	- региональный	15		
	1.2 Организация, подготовка и участие в конкурсах (1 раз по результатам)			
	- школьный	5		
	- муниципальный	10		
	- региональный	15		
	1.3 Организация досуга учащихся в течение учебного года: посещение музеев, театров, экскурсии, выезды и др. (3-5 мероприятий) (1 раз по результатам)	1 мер-е +5		
	1.4 Эффективность деятельности ДО	0-10		
1.5 Эффективность совместной работы с классными руководителями	0-10			
1.6 Связь с общественностью	0-5			
1.7 Организация профилактической работы с учащимися	0-10			
1.8. Организация и результативность работы ученического самоуправления, детских организаций	до 10			

2. Участие в методической работе на различных уровнях	2.1 Участие в работе РМО, ШМО, педсовета 2.2 Участие в профессиональных конкурсах	до 10 0-20		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Профессиональная деятельность	1.1. Высокая результативность организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	20		
	1.2. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства:			
	- федеральный уровень победитель	20		
	участие;	5		
	-региональный уровень победитель	15		
	участие;	5		
	-муниципальный уровень победитель	10		
	участие;	5		
	1.3. Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций:			
	-региональный уровень	20		
	-муниципальный уровень	15		
	-школьный уровень	10		
	1.4. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях (по факту с указанием класса)			
- региональный уровень;	15			
-муниципальный уровень;	10			
-школьный уровень;	5			
1.5. Оказание помощи классным руководителям (по факту, с указанием класса)	5			
1.6. Своевременное и качественное ведение документации	5			

2.Осуществление внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Работа с учащимися «группы риска» (по факту, с указанием класса, фамилии ребенка)	5		
	2.2. Организация работы по профессиональной ориентации обучающихся (по факту, с указанием класса)	5		
	2.3. Работа с родителями (по факту, с указанием класса, фамилии ребенка)	5		
4.Научно-методическая деятельность	4.1. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы	10		
	4.2. Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических рекомендаций) - издательская деятельность и публикации в печатных изданиях/	10		
	- на методических сайтах, порталах (до двух в месяц)	5		
5.Психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ	5.1. Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	5		
	5.2. Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (различного уровня)	10		
	5.3. Участие в психолого-педагогическом сопровождении ребенка с ОВЗ и разработка для него адаптированной образовательной программы обучения	10		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МКОУ «Быковская СШ №1»**

для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	1.1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том уровне - выше	3 7		
	1.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	5		
	1.3. Наличие призовых мест на конкурсах: - муниципальный уровень: I место II место III место - региональный уровень - всероссийский уровень	10 7 5 15 30		
	1.4. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - всероссийские - региональные - муниципальные	20 15 5		
	1.5. Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	10		

	1.6. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся: - всероссийские - региональные - муниципальные	20 15 5		
	1.6. Отсутствие травм на занятиях кружка	3		
2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Наличие методических разработок	5		
	2.2. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	5		
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	15 10 5		
	2.4. Разработанные методические рекомендации	5		
	2.5. Подготовка и проведение открытого занятия кружка	7		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА
МКОУ «Быковская СШ №1»**

для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____
Период _____
Отработано дней в отчетном периоде _____

№	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0-10		
2	Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня	0-10		
3	Ежемесячное обновление и пополнение информации	0-5		
4	Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров	0-5		
5	Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете	0-10		
6	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи	0-5		
7	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время	0-5		
8	Диссеминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	5 5 3		
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	0-10		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
БИБЛИОТЕКАРЯ, ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
Высокая читательская активность по итогам полугодия: повышение уровня; на том же уровне;	10 5		
Участие в профильных мероприятиях различного уровня	5		
Результативность работы по комплектованию библиотечного фонда	10		
Внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	5		
Ведение библиотечной страницы на школьном сайте	5		
Качество и своевременность оформления документации	5		
Своевременное и результативное оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	10		
Рейды по проверке учебников	5		
Качественное оформление книжных выставок, тематических папок (использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы. СМИ)	10		
Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	10		
Участие в мероприятиях школы	5		
Сохранность вверенного имущества и библиотечного фонда	5		
Оформление тематических выставок	10		
Участие в конкурсах: на школьном уровне на муниципальном уровне	5 10		
Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	20		
Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	10		

Выполнение плана работы библиотекаря	5		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
уборщика служебных помещений
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само- оценка	Оценка комиссии
Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	30 (без замечаний), 15 (с замечаниями)		
Качество проведения генеральных уборок/своевременная маркировка инвентаря	0-20		
Работа с моющими и хлорсодержащими средствами	0-5		
Уход за растениями в рекреациях	10		
Участие в общественной жизни школы (подготовка к школьным мероприятиям)	0-10		
Уборка туалетных комнат	15-20		
Трудности работы, связанные с отсутствием горячей воды в школе	10		
Трудности работы, связанные с поднятием тяжестей на этажи школы			
2-й этаж	5		
3-й этаж	10		
Участие в благоустройстве территории школы	5-20		
Выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта школы	до 30		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись заведующего хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
секретаря-машинистки, делопроизводителя
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии
Эффективность работы с отчетностью	5-20		
Качественное оформление архивных документов	10-20		
Своевременное и правильное ведение деловой документации	5-15		
Участие в общественной жизни школы	0-5		
Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки	0-5		
Заполнение, учет и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа	5-10		
Формирование и ведение личных дел работников, учащихся	5-10		
Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от работников, администрации школы	5-20		
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	2-5б		
Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	10-30		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ**
(электромонтер, рабочий по ремонту, дворник,
лаборант, механик, водитель автомобиля)
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	0-25		
4	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	5-15		
5	Качественная помощь в организации и проведении экспериментальных, лабораторных и творческих работ по физике, химии, биологии	5-20		
6	Контроль за соблюдением обучающимися правил ТБ и инструкций при выполнении лабораторных работ	5-10 б.		
7	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием ИКТ	0-5		
8	Работа с компьютерной и оргтехникой	0-5		
9	Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	0-15		
10	Качественное проведение генеральных уборок	0-15		
11	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5		
12	Поддержание инвентаря в рабочем состоянии	3-10		
13	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5-20		

14	Участие в благоустройстве территории школы	0-20		
15	Своевременное и качественное ведение документации.	5-20		
16	Выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	0-20		
17	Разработка клумб и ухаживание за клумбами	0-15		
18	Рациональное использование материалов	5-15		
19	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	5-25		
20	Увеличение объема работы, связанной с большой территорией	0-20		
22	Качественная и своевременная уборка крупного мусора с территории	0-15		
23	Сложность сезонных работ	0-10		
24	Качественная разработка документации по электробезопасности	0-15		
25	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации электроосветительных приборов, электротехнического оборудования	0-20		
26	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	5-30		
27	Отсутствие ДТП, замечаний.	0-15		
28	Экономичное использование натуральных показателей (бензин, зап. части и т.д.)	5-30		
29	Контроль за своевременным проведением профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля	5-30		
30	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	0-15		
31	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-5		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ИНЖЕНЕРА**

для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Весовой коэффициент показателя, макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Своевременное обновление содержания школьного сайта: - 1 раз в месяц, - 2 раза в месяц, - еженедельно	5 10 15		
2	Обновление дизайна сайта школы: - 1 раз в год; - 2 раза в год	10 20		
3	Участие в конкурсе сайтов: - районный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	10 15 20		
4	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	10		
5	Поддержка локальной сети	10		
6	Обслуживание сервера и серверного ПО - еженедельно; - ежедневно	10 20		
7	Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте	10		
8	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	10		
9	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	10		
10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих членов администрации на соблюдение техники безопасности	5		
11	Отсутствие замечаний по учету и хранению ЭВМ	5		
12	Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей	15		
13	Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов	15		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
СТОРОЖА****МКОУ «Быковская СШ №1»**

для осуществления стимулирующей выплаты

(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	0-20 б		
Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-15 б		
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	0-35 б		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-10 б		
Участие в общественной жизни школы	0-5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА**
МКОУ «Быковская СШ №1»
для осуществления стимулирующей выплаты
(надбавка за интенсивность)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение качественным горячим питанием.	5-15		
2	100% выполнение натуральных норм питания обучающихся (повару)	5-10		
3	Своевременное и качественное ведение документации по питанию (повару)	5-10		
4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	5-15		
5	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	5-20		
6	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	0-10		
7	Высокий уровень проведения генеральных уборок помещения	0-10		
8	Участие в выполнении особо важных работ	0-15		
9	Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	0-20		
10	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	0-10		
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	0-25		
12	Приготовление и использование мыльно-содового раствора	0-10		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____