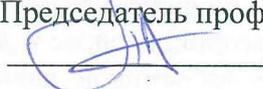


Согласованно:
Профсоюзный комитет
МКОУ-СОШ №2 г. Богдановича
Председатель профсоюзного комитета
/Потапова А.А./

Утверждаю:
Директор МАОУ-СОШ №2
/Бежан Е.В./
Приказ № 54 от 02.03.2026



Принято на заседании
Общего собрания трудового коллектива
Протокол № 1 от «25» февраля 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №2.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №2 (далее - МАОУ - СОШ № 2) устанавливает систему стимулирования работников, предусматривает порядок и условия выплаты работникам МАОУ - СОШ № 2 дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение должностных обязанностей, за образцовое и творческое выполнение трудовых функций, в зависимости от сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполненных заданий, достижения высоких достижений в образовательном процессе.

1.2. Система премирования и стимулирования предусматривает выплату премий и выплат стимулирующего характера с определённой периодичностью - ежемесячная, квартальная, полугодовая и годовая всем работникам за выполнение основных результатов деятельности МАОУ - СОШ № 2.

1.3. Кроме того, в МАОУ - СОШ № 2 могут устанавливаться разовые, т.е. единовременные премии, которые начисляются за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также могут приурочиваться к знаменательным событиям – государственным праздникам, юбилеям учреждения.

1.4. Целями настоящего Положения о премировании и стимулировании являются:

- повышение материальной заинтересованности работников МАОУ - СОШ № 2 в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей и трудовых функций;
- повышение эффективности работы и улучшения качества оказываемых услуг в МАОУ - СОШ № 2;
- эффективная организация, качественное и безопасное проведение учебного процесса;
- повышение ответственности работников за результативность работы учреждения в целом
- выполнения муниципального задания и целевых показателей на соответствующий календарный год.

1.5. Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства

просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (утв. Министерством просвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ);

– Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр;

– Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг. от 11.01.2024;

– Закона Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области»;

– Постановления Главы городского округа Богданович «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Богданович» № 1653 от 15.12.2021 года, с учетом изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа Богданович;

– Постановления главы муниципального округа Богданович от «26» сентября 2025 г. № 1775 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы ГО Богданович от 15.12.2021 г. № 1653

Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат преподавателям и штатным работникам Школы, занимающих должности, в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства.

1.6. Выплаты премии и стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирования образовательного учреждения, зарезервированного в ПФХД и штатном расписании и в пределах экономии оплаты труда МАОУ - СОШ № 2.

1.7. Премирование (стимулирование) не производится при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся 1 раз в месяц, или 1 раз в квартал, 1 раз в год напрямую зависит от наличия фонда экономии оплаты труда в указанных периодах.

В случае отсутствия ежемесячной (ежеквартальной) экономии фонда оплаты труда, Работодатель вправе не производить начисления ежемесячной (ежеквартальной) премии, стимулирующих выплат, а применить премирование (стимулирование) по итогам полугодия или года в случае формирования фонда экономии оплаты труда в упомянутых периодах.

1.9. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Школы или коллективным договором (при наличии), может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

1.10. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развития творческой инициативы, активности при выполнении поставленных профессиональных и творческих задач, успешного, качественного и эффективного выполнения должностных обязанностей.

1.11. К основному педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую

профессиональную педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс (педагоги, воспитатели).

1.12. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (директор, главный бухгалтер, заместители директора школы по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь, заведующая столовой).

1.13. К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (техник программист, библиотекарь, системный администратор, лаборант).

1.14. К обслуживающему персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, вахтер, повар).

1.15. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы совершенствование условий оплаты труда, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на его основе стимулирующих выплат.

1.16. Задачей проведения оценки результативности деятельности работников Школы является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

II. Условия стимулирования и премирования.

2.1. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности их деятельности, которые устанавливаются настоящим Положением по согласованию с трудовым коллективом школы и с учетом мнения профсоюзной организации на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренных настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми МАОУ–СОШ № 2 в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливаться в абсолютных(цифровых) размерах, либо в процентах к должностному окладу работника, либо по баллам, критерии баллов приведены в (приложении № 1) .

2.4. Деятельность работников по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов в соответствии с критериями оценивания выполненной работы в баллах, согласно критериям оценки деятельности (приложения №1) и оценочный лист утверждается комиссией (приложение № 2).

2.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа директора школы.

2.6. Премированию подлежат работники МАОУ - СОШ № 2 у которых возникло право на премирование. Право на премирование возникает у тех работников МАОУ - СОШ № 2, которые соответствуют общим критериям, дающим право на премирование, установленным для всех профессиональных квалификационных групп должностей в учреждении.

2.7. Единовременная премия за конкретные успехи, достижения в работе конкретного работника, выполнение важных заданий и поручений выплачивается по итогам выполнения работником этого задания с учетом качества и эффективности его работы и вклада, внесенного в выполнение важного задания.

2.8. Стимулирование по итогам работы за год работникам утверждаются приказом

директора по согласованию с комиссией по стимулированию. Стимулирование по итогам года производится в последний месяц финансового года (до 25 декабря) всем работникам учреждения, кроме директора.

2.9. Премии по итогам работы за год работникам начисляются в абсолютном денежном выражении с учетом оценки эффективности деятельности в соответствующем году.

2.10. Премирование директора за квартал, год производится по решению Учредителя после оценки результатов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада директора в осуществление основных задач, функций, определенных Уставом, а также выполнение должностных и трудовых обязанностей.

2.11. Лицам, вновь поступившим на работу в МАОУ - СОШ № 2 премия может быть выплачена за неполный период пропорционально отработанному времени по усмотрению комиссии по стимулированию.

2.12. Лицам, уволенным до даты формирования приказа о премировании за квартал, полугодие, год премиальные выплаты не производятся.

2.13. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива и (или) структурного подразделения.

2.14. Представление на стимулирование и премирование происходит в конце периода стимулирования и премирования (квартал или полугодие, год) с учетом экономии фонда оплаты труда.

2.15. Комиссия по стимулированию на основе отчетных данных и предложений руководителей структурных подразделений об итогах работы в отчетном периоде определяет размер стимулирования по каждому работнику с учетом выполнения показателей стимулирования.

2.16. За счет экономии по фонду оплаты труда директору и работникам могут выплачиваться иные виды выплат (премии):

- профессиональные праздники - день учителя фиксированная сумма - решение принимает комиссия по стимулированию.

- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.); в размере оклада

- в связи с выходом на пенсию - в размере оклада.

2.17. Решение о начислении единовременной выплаты к юбилейным и праздничным датам принимает директор МАОУ-СОШ№2. Заявления работника для начисления данных выплат не требуется.

2.18. Решение о начислении единовременной выплаты к юбилейным и праздничным датам, ее конкретных размерах директору принимает Учредитель.

2.19. Единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам может быть выплачена только при наличии экономии фонда оплаты труда.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением трудового коллектива школы, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на собрании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.2. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт

иную документацию Комиссии.

3.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.4. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников образовательного учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы,
- выплаты за сложность и напряженность труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за качество выполняемых работ;
- персональная стимулирующая выплата;

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и может выражаться как в фиксированном размере, так и в процентном соотношении.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.4. Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

При стимулировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за высокие достижения в Международных, Всероссийских, Региональных конференциях и олимпиадах;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

5. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

5.1. Размер стимулирующих выплат определяется стоимостью одного балла и рассчитывается бухгалтером

Фонд стимулирующей части заработной платы среди различных категорий работников распределяется следующим образом:

- педагогическим работникам, системному администратору, специалисту по охране труда, специалисту по кадрам, секретарю, библиотекарю, администрации выплаты осуществлять за счёт средств областного бюджета;

- главному бухгалтеру, бухгалтеру, обслуживающему персоналу и работникам пищеблока выплаты осуществлять за счёт средств местного бюджета.

5.2. Работники школы представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (приложение 2), утвержденной приказом директора школы в период проведения стимулирования.

5.3. Члены комиссии по стимулированию рассматривают представленную аналитическую информацию. Затем количество баллов стимулирующих выплат и список работников утверждается комиссией школы.

5.4. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок.

5.5. Директор оставляет за собой право на особое мнение при определении размера стимулирования работников (добавить сотрудникам по результатам труда дополнительные баллы, уменьшить количество баллов при необходимости).

6. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат

6.1 Условиями снижения размеров стимулирования являются:

- наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых и должностных обязанностей;

- невыполнение должностных инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности;

- нарушение установленных работодателем требований оформления документации и результатов работ;

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства или договорными обязательствами;

- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- неисполнение обязанностей по обеспечению сохранности имущества и товарно-материальных ценностей работодателя;

6.2. Получение официальных уведомлений о выявлении случаев применения работниками запрещенных препаратов либо использовании запрещенных методов. По данному основанию размер стимулирования отменяется.

6.3. Наличие обоснованных устных или письменных претензий, рекламаций, жалоб на сотрудников от родителей (законных представителей), нарушение этики поведения и субординации влечет отмену стимулирования работника.

6.4. Снижение работнику размера стимулирования полностью или частично в отчетный период производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин на выплаты или уменьшение размера стимулирующих выплат.

7. Заключительные положения.

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента согласования его с профсоюзным

комитетом МАОУ - СОШ № 2 и утверждения его приказом директора.

7.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ - СОШ № 2.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Документ, подтвержд. кол-во баллов	Шкала оценивания	Количество баллов	Сроки
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету	Справка зам.директора	Средний балл по школе	5 баллов классному руководителю 5 баллов учителю-предметнику	по полугодиям
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам) Проверка ВПР+отчет	Отчет ФИС ОКО	Результаты независимых процедур	10 баллов за класс 5 баллов	май
	Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): -информационно-ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение) -операционно-исполнительских (классификация и обобщение) -контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль)	По результатам мониторинга психолога		75-85%-5 баллов 65-74%-3 балла 55-64%-2 балла	май
	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	По результатам мониторинга психолога		80-100%-5 баллов 60-79%-4 балла 50-59%-3 балла	ноябрь
	Профессионализм. За профессиональные награды (уровень РФ).			20 баллов	Фиксированная единовременная выплата
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог и др.)			2 балла- при наличии позитивных отзывов	единоразово
	Благоустройство территории в течение года, ремонтные работы, подготовка к новому учебному году, субботники, районные акции и т.п.			До 10 баллов в зависимости от значимости проделанных работ	Август

	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Справка Зам.директора	Результаты независимой итоговой аттестации	По 2 балла за каждого сдавшего на 4 и 5, по 1 баллу за остальных обучающихся, прошедших итоговую аттестацию в срок.	ноябрь	
	Итоговое собеседование по русскому языку в 9-х классах	Статистика ОГЭ	0;1	учитель-5 баллов Эксперт-3б Собеседник-3б	сентябрь март	
Результативность деятельности педагога по об предоставляемых услуг	1) Высокобалльники 2) Подготовка к итоговому собеседованию в 9-х классах	100б = 100тыс		1)5 баллов за обучающегося 2) по 2 балла за каждого сдавшего (оценка «3») учитель - 10 баллов (Проф.мат.> 80-10 баллов 60-80-5 баллов) 2) педагогу-5 баллов	Сентябрь -март	
	За организацию летнего (осеннего) оздоровительного отдыха обучающихся педагогическим работникам			0,5 смены-4балла Полная смена (21) до 100% должностного оклада по факту. – 6 баллов	август	
	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Справка замдиректора	Количеств. показатель участия	5 баллов-школьный уровень, 10-муниципальный, 10-региональный, 15-всероссийский	май	
Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, презентация опыта.			Федеральный уровень-10 баллов Региональный уровень -5 баллов Муниципальный уровень -2 балла	разовые		
2. Лист самооценки педагога						
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами, научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня), всероссийской олимпиады школьников Возмещение за сопровождение (за пределы района)	От руководителя ШМО	Уровень и количество победителей, призеров Школьный уровень (ВСОШ)	очное участие: победитель - 0,5 б	заочное участие: победитель- 0,1 б	апрель
			Муниципальный уровень (ВСОШ)	победитель - 15 баллов, призер - 10 б.;	призер - 0,5 б.(в школе) 0,1 б (дома)	
			Региональный уровень (ВСОШ)	победитель - 20 баллов, призер - 15 баллов	Победитель-1б призер - 1 б.	

			Прочие олимпиады	победитель - 15 баллов, призер - 5 баллов	
			Всероссийский уровень (ВСОШ)	победитель - 25 баллов, призер - 20 баллов, Участие -10б	Победитель-3б призер - 2 балла
			Прочие олимпиады	победитель - 15 баллов, призер - 10 баллов,	
	Высокие результаты проектно - исследовательской и творческой деятельности обучающихся (за каждую работу)		Участие в школьной научной конференции Победители	1 балл 2 балла	апрель
			Участие в муниципальных научных конференциях, мероприятиях Победители	3 балла 6 баллов	
			Участие в региональных научных конференциях, мероприятиях Победители	10 баллов 15 баллов	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Справка замдиректора	Наличие гранта различного уровня	10 баллов	разовые
	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Учитель Года	Справка замдиректора	Уровень и количество мероприятий	муниципальный уровень победитель - 15 баллов, призер - 10 баллов Региональный уровень: победитель - 30 баллов, призер - 25 баллов Всероссийский (международный) уровень: победитель - 40 баллов, призер - 30 баллов	разовые

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя по физической культуре

№	Наименование показателей и критерии оценки деятельности сотрудников	Баллы	Сроки
Учитель по физической культуре		Примечание	
1	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях, повышение квалификации) Выступление на педсоветах, разработка и проведение консультаций	5	Разовые
2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	5	Разовые
3	Распространение и обобщение опыта работы, публикации (статьи в сборниках, электронных журналах, своевременное предоставление информации для официальных сайтов МАОУ-СОШ № 2)	5	Разовые
4	Активное участие работника в мероприятиях МАОУ-СОШ № 2	5	
5	Организация проведение мероприятий школьного уровня, муниципального	- Школьный 3 - Муниципальный 5	апрель
6	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Призовые места: -Всероссийский - 15 -Областной - 10 -Районный - 5 -на уровне МАОУ-СОШ № 2 - 2	апрель
7	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других спортивных мероприятий	- Муниципальный: Победитель – 5, призер – 3 - Областной: Победитель – 10, призер – 7 Всероссийский (международный): Победитель – 15, призер - 12	апрель
8	Сдача норм ВФСК ГТО, получивших знаки	Золото – 3 Серебро – 2 Бронза - 1	май

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории педагогов, работающих с детьми с ОВЗ

Критерий	Показатель	Балл	Значение показателя	Примечание	Сроки
Результативность внеурочной деятельности	Организация педагогом внеурочной деятельности силами учителей	15 бал.	Организация общекультурных мероприятий, конкурсов с детьми с ОВЗ (копии приказов, планы работы и её результаты)		По итогам года декабрь
	Результативность участия школьников в конкурсах и др.	Всероссийский: 1 место - 15 б. 2/3 место - 10 бал. участник – 3 бал. Областной уровень: победитель -14 б. 2/3- 10 бал. участник – 5 бал. Муниципальный уровень: победитель -12 бал., 2/3 место 10 б., участник 5 бал. Школьный 5 бал Дистанционное участие: победитель - 2б. участник - 1 бал.	Документально подтверждённое участие, наличие обучающихся - победителей, лауреатов и дипломантов конкурсов, выставок, соревнований и т. д.	Дистанционное участие засчитывается независимо от уровня конкурса, количества конкурсов и числа победителей и призёров.	По итогам года декабрь
	Вовлеченность учащихся в проекты.	Проекты: сетевой проект 10 бал.; внутришкольный проект 6 бал.; классный проект - 4 бал. (засчитываются проекты, соответствующие предъявляемым требованиям)	Наличие утвержденного проекта. Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них	Примечание Единственный автор проекта получает максим. кол-во баллов. В соавторстве: каждому: макс. бал./на число разработчиков	По итогам года декабрь
Участие в методической, опытно-экспериментальной Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Участие в инновационной деятельности ОО	10 бал.	Наличие инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований), результатов их реализации		разовые
	4.2. Презентация методической деятельности	При статусе докладчика: международный, всероссийский уровень, областной уровень участия – 15 б. городской -10 бал.; школьный уровень -5 балл. При статусе участника конференции, семинара любого уровня, вебинара, мастер-класса)– 1 бал. (Баллы суммируются)	Документальное подтверждение участия в конференциях, семинарах, круглых стола, педсовете, заседаниях МО и т. п. в статусе докладчика или участника.		разовые
	Обобщение и распространению собственного педагогического опыта	Разработка методического пособия – 10 бал. Опубликованная статья – 10 бал. Организация собственного сайта, странички в контакте с целью популяризации знаний о виде деятельности педагога – 3 бал.; Статья на сайте школы -2 бал.; Статьи на других	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию		разовые

Прочие показатели		сайтах -2 бал.				
	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах	Всероссийский, международный, областной уровень: 1 место - 15 бал ; 2\3 место -10 бал. Участник -4 бал. Муниципальный уровень: 1 место - 5 бал.; 2\3 место - 4бал. Участник - 3 бал. Школьный уровень: 1 место - 3 бал.; 2\3 место - 2 бал. участник - 1 бал. Дистанционные конкурсы: 1 место - 5 бал.; 2\3 место - 3 бал. участник - 1 бал. (независимо от уровня)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ, Комитетом по образованию, районным отделом образования и др. госучреждениями.	Засчитываются результаты участия не более чем в 3-х дистанционных профессиональных конкурсах	декабрь	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	5 б				декабрь
	Сохранность контингента	1 б		Родители не отказываются от педагога		Раз в полгода
	Подготовка пакета документов к представлению ребенка на ПМПК	5 баллов				разовые

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Документ, подтвржд. кол-во бал.	Количество баллов	Сроки
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Меньше 70% - 0 баллов; 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более - 3 балла.	апрель
	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Соответствует - 1 балл; Не соответствует - 0 баллов.	Май-июнь
	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Реализовано - 1 балл; Не реализовано - 0 баллов.	май
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	Справка рук-ля ДО	Средний балл ниже 3,0 - 0 баллов; Средний балл 3,0-3,5 - 1 балл; Средний балл 3,6-4,0 - 2 балла; Средний балл 4,1 и выше - 3 балла;	февраль
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	До 5% - 1 балл; 5%-10% - 2 балла; 10%-15% - 3 балла; Свыше 15% - 4 балла.	февраль
	Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона; РФ, международном (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	До 5% - 1 балл; 5%-10% - 2 балла; 10%-15% - 3 балла; Свыше 15% - 4 балла.	февраль
	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	До 5% - 1 балл; 5%-10% - 2 балла; 10%-15% - 3 балла; Свыше 15% - 4 балла.	январь

Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Участствует - 1 балл; Не участвует - 0 баллов.	ежемесячно
	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Участствует - 1 балл; Не участвует - 0 баллов.	ежемесячно
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Реализуется - 1 балл; Не реализуется - 0 баллов	по итогам года
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Участствует - 1 балл; Не участвует - 0 баллов.	по итогам года
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Реализуется - 1 балл; Не реализуется - 0 баллов	февраль
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	До 50 % - 1 балл; Свыше 50% - 2 балла	по итогам года
	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Отсутствие - 1 балл; Присутствие - 0 баллов.	май
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Справка зам директора по ВР или рук-ля ДО	Отсутствие - 1 балл; Присутствие - 0 баллов.	ежемесячно

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Документ, подтвержд.	Количество баллов	Сроки
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере; в эмоционально-волевой сфере; в общении	20%-39%; 40%-59%; 60% и более	0,3 балла 0,5 балла 1 балл	разовые
	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Есть/нет	0 баллов/1 балл	разовые
	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Результаты мониторинга психологического о здоровья	1 балл 1,5 балла 1 балла	разовые
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов - детей в %	60-70%; 71-85%; свыше 85%	0,3 балла 0,5 балл 1 балла	разовые
	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Уровень и количество победителей призеров	муниципальный уровень очное участие: победитель - 3 балл, призер - 2 б. заочное участие: победитель, призер - 0,5 б. Региональный уровень: очное участие: победитель - 4 балла, призер - 3 балл заочное участие: победитель, призер - 0,7 б. Всероссийский (международный) уровень: очное участие: победитель - 5 балла, призер - 4 балла заочное участие: победитель, призер - 1 балл	
	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам	Уровень	муниципальный уровень - 1 балл	разовые

	психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	участия	Региональный уровень: победитель - 2 б. Всероссийский (международный) уровень - 3б.	
	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Уровень участия	муниципальный уровень 1 балл Региональный уровень: победитель - 2 б. Всероссийский (международный) уровень - 3б.	разовые
	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,3 балла 0,5 балла 1 балл 1,5 балла	разовые
	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,3 балла 0,5 балла 1 балл 1,5 балла	разовые
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие публикаций и их уровень	Окружной (городской уровень): в периодических изданиях - 2 балл, в сети Интернет - 0,3 балла Региональный уровень: в периодических изданиях - 3 балла, в сети Интернет - 0,3 б. Всероссийский (международный) уровень: в периодических изданиях - 4 балла, в сети Интернет - 0,3 балла	разовые
	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет	0 баллов/1 балл	разовые
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Уровень и количество мероприятия й	Окружной (городской уровень): очное участие -1 балл, заочное участие - 0,5 балл Региональный уровень: очное участие- 2 б., заочное участие - 0,7 балл Всероссийский (международный) уровень - 3 балла заочное участие: - 1,5 балл	разовые
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности(в зависимости от уровня)	Подтверждающий документ	Окружной (городской уровень) - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Всероссийский (международный) уровень - 3 балла	разовые
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности(в зависимости от уровня)	Подтверждающий документ	Окружной (городской уровень) - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Всероссийский (международный) уровень - 3 балла	разовые
	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Подтверждающий документ	Муниципальный (городской уровень) - 1 балл Региональный уровень: победитель - 2 б. Всероссийский (международный) уровень - 3 балла	разовые

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Документ, подтвержд. кол-во бал.	Количество баллов	Сроки
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Количеств. показатель	отсутствие 2 балла; снижение 1 балл; повышение минус 1 балл	май
	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	2 балла	разовые
	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Количеств. показатель участия в мероприятиях	муниципальный уровень - 1 балл Региональный уровень: победитель - 2 б. Всероссийский (международный) уровень - 3 балла	разовые
	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	60-70%; 71-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла	май
Результативность по деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%	1 балл	май
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%; 100%	1 балл 2 балла	май
Результативность по деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99%; 100%	1 балл 2 балла	май
	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Количественный показатель	1 балл	май
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)(в зависимости от уровня)	Уровень и количество мероприятий	Окружной (городской уровень): очное участие: победитель - 3 балл, призер -1 б., заочное участие: победитель, призер - 0,5 б. Региональный уровень: очное участие: победитель - 4 балла, призер - 2 б. заочное участие: победитель, призер - 0,7 балла Всероссийский (международный) уровень: очное участие: победитель - 5 балла, призер - 3 балла заочное участие: победитель, призер - 1,2 балл	разовые
Обеспечение формирования	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Количеств. показатель	1 балл	ежемесячно

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МАОУ- СОШ № 2, не являющихся педагогическими .(АУП ,УВП).

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов	Работники, к которым применяются критерии	Сроки
Создание условий для повышения качества образования	выплаты за интенсивность работы	2 балла	все	Ежемесячно
	За качество выполняемых работ	Высокий уровень 2 балла; образцовый уровень 4 балла	все	Ежемесячно
	Уровень исполнительской дисциплины	Высокий уровень 2 балла; образцовый уровень 4 балла	все	Ежемесячно
	Уровень работоспособности техники и программного обеспечения	Нормальный - 2 балла; отличный уровень 4 балла	техник	Ежемесячно
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (показатель, вносимый в итоговый отчет о финансовых результатах)	Задолженность и остатки в пределах допустимых значений (отсутствие по бюджетной деятельности) 4 балла; необоснованное наличие одного из показателей по бюджетной деятельности 3 балла; при наличии кредиторской задолженности и остатков на счетах по бюджетной и внебюджетной деятельности в предельно объяснимых значениях 2 балла, при наличии кредиторской задолженности и остатков на счетах по бюджетной и внебюджетной деятельности без основания сверх предельно допустимых значений 0 баллов.	Главный бухгалтер	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово хозяйственной деятельности	100% без замечаний -2 балла; наличие нескольких несущественных замечаний, не приведших к ответственности учреждения - 2 балла.	все (кроме техника)	Ежемесячно
	Качество отчетности (при наличие отчетности, указать вид отчетности)	100% без замечаний -2 балла; наличие нескольких несущественных замечаний, не приведших к ответственности учреждения -2 балла.	все	Ежемесячно
	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий к работе со стороны родителей, обучающихся, других работников	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий, выраженных в письменной форме 2 балла	все	Ежемесячно
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб 4 балла	завхоз	Ежемесячно
Максимальное количество баллов - 26				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МАОУ-СОШ№2, обслуживающий персонал.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов	Работники, к которым применяются критерии	Сроки
Создание условий для повышения качества образования	Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей, Исполнительская дисциплина	Высокий уровень 2 балла; образцовый уровень 4 балла	все	Ежемесячно
	Состояние закрепленного участка	Нормальный уровень 1 балл; отличный уровень 2 балла	все	Ежемесячно
	Качественное выполнение особо важных работ (заданий)	По 1 баллу за каждое задание (работу) до 8 баллов	все	Ежемесячно
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий к работе со стороны родителей, обучающихся, других работников	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий, выраженных в письменной форме 2 балла	все	Ежемесячно
	Благоустройство территории в течение года, ремонтные работы, подготовка к новому учебному году, субботники и т.п.	От 1 до 10 баллов в зависимости от значимости выполняемых работ	все	Разовые
Максимальное количество баллов - 26				

Оценочный лист (должность работника)

_____ за _____ 2026г.

(ФИО работника)

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей, в баллах	Количество баллов		
				по решению работника	по решению ответственного лица	по решению Комиссии
<i>Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы</i>						
1.						
2.						
Итого:						

Подпись работника _____ / _____ Сумма баллов прописью _____

Руководитель УМО _____ / _____ Сумма баллов прописью _____

Решение комиссии:

Итоговое количество баллов прописью _____

Председатель комиссии _____ / _____

Заместитель председателя _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

Ознакомлен, согласен/не согласен _____ / _____
(нужное подчеркнуть)