

«Согласовано»
Председатель профкома
МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»

О.Н. Чернышева

«Утверждаю»
Директор МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»
О. В. Золина



- 2) Приложение № 4 к коллективному договору «Положение о доплатах и надбавках» изложить в новой редакции
- 3) Приложение № 5 к коллективному договору «Положение о порядке и условиях СОШ №1 п. Тёплое» изложить в новой редакции.
- 3) Продлить действие коллективного договора МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое» до 2022 года»

Изменения и дополнения к коллективному договору МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»

1. Внести дополнение в коллективный договор в:

1) **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении коллективного договора:**

П. 2.2.19. разрабатывать и утверждать, по согласованию с профсоюзным комитетом, положение о педагогической этике.

2) Приложение № 4 к коллективному договору «Положение о доплатах и надбавках» изложить в новой редакции.

3) Приложение № 5 к коллективному договору «Положение о порядке и условиях СОШ №1 п. Теплое» изложить в новой редакции.

3) Продлить действие коллективного договора МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» до 2022 года.

Положение о доплатах и надбавках.

1. Общие положения.

1. В соответствии с разъяснениями Министерства труда РФ от 04.03.93 г. о порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, письма Министерства образования РФ от 03.03.93г. «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования» каждый работник школы имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате на основе настоящего Положения.

2. Работникам образовательного учреждения устанавливаются:

- доплаты за работу, выходящую за круг должностных обязанностей;

- надбавки за высокую результативность, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;

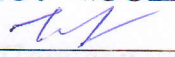
3. Надбавки к должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются приказом директора учреждения, обоснованием, в соответствии которого они вводятся - «Министерства труда РФ от 20.01.94 №6. Письмо Министерства образования РФ от 28.02.94 № 94-МН.

4. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели в работе устанавливаются в зависимости от выполняемых работником дополнительных видов работ или их качества. Размер доплат устанавливается в процентах от суммы заработной платы либо в денежном выражении.

5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из над тарифного фонда оплаты труда работников ОУ, который составляет 35% фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

«Согласовано»

Председатель профкома
МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»

О.Н. Чернышева

«Утверждаю»

Директор МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»

О. В. Золина



Положение о доплатах и надбавках.

1. Общие положения.

1. В соответствии с разъяснениями Министерства труда РФ от 04. 03. 93 « О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», письма Министерства образования РФ от 03.03.95г. «О формировании средств на установку доплат и надбавок работникам учреждений образования» каждый работник школы имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате на основе настоящего Положения.
2. Работником образовательного учреждения устанавливаются:
 - доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
 - надбавки за высокую результативность, высокое качество работы, напряжённость и интенсивность труда.
3. надбавки к должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются приказом органа управления образованием, в подчинении которого они находятся (Разъяснения Министерства труда РФ от 20. 01. 94 №6, Письмо Министерства образования РФ от 28. 02. 94 № 94-М).
4. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели в работе устанавливаются в зависимости от выполненного работником дополнительного объёма работ или их качества. Размер доплат устанавливается в процентах от ставки заработной платы либо в денежном выражении.
5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из над тарифного фонда оплаты труда работников ОУ, который составляет 25% фонда оплаты труда.

6. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения, решаются администрацией ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.144 ТК РФ).

2. Порядок установления доплат.

1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников ОУ. Доплаты устанавливаются за весь период выполнения дополнительных видов работ.

2. Настоящее положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников ОУ, а также размер доплат.

3. Виды дополнительных работ для педагогических работников:

3.1 Классное руководство: 80 руб. за каждого ребенка сверх установленной нормы предельной наполняемости класса.

3.2 Проверка тетрадей 1-4 кл. до 10 %;

Русский язык и литература до 15 %;

Математика - 15%;

Иностранный язык до 10%;

Химия, физика до 8%;

История, обществознание, география, информатика, биология, музыка до 5%.

3.3 Заведование кабинетом до 10%.

3.4 Выполнение обязанностей мастера учебных мастерских – 0,25 ставки.

3.5 Проведение внеклассной работы по физической культуре (инструктаж по физической культуре) – 0,25 ставки

3.6 Обслуживание компьютеров до 10%.

3.7 Руководство школьным МО до 15%.

3.8 Участие в инновационной работе до 20%.

3.9 Работа с одарёнными детьми, их подготовка к участию в предметных олимпиадах: при наличии победителей и призёров районных олимпиадах до 10%;

результативность участия в областных олимпиадах и конкурсах до 20%;

результативность участия в районной спартакиаде и районных мероприятиях учащихся до 10%.

3.10 Оформление протоколов педсовета до 5%.

3.11 Ведение делопроизводства до 15%.

3.12 За вредные условия труда до 12%.

4. Виды дополнительных работ у библиотекаря ОУ:

4.1 Работа с библиотечным фондом школьных учебников до 10%.

5. Виды дополнительных работ для технического персонала:

5.1 Расширение зоны обслуживания до 100%.

6. Виды дополнительных работ для заместителей директора:

6.1 Оформительская деятельность до 15%.

6.2 Подготовка и проведение семинаров районного и областного уровней до 40%.

6.3 Оказание консультативной помощи работникам других ОУ до 10%.

6.4 Организация работы с детьми, обучающимися на дому до 20%.

7. Организация доступа к сети Интернет, организация контроля доступа к сети Интернет, организация системы контентной фильтрации до 20%.

8. 8.1. За высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителю ОУ, имеющим нагрудные знаки: «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР – 20%

8.2. За высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителю ОУ, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:

Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность» -20%

9. Выплаты молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы -20 %.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

«Согласовано»

Председатель профкома
МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»

О.Н. Чернышева

«Утверждаю»

Директор МКОУ «СОШ №1 п. Тёплое»

О. В. Золина



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании».

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» и утверждается директором Учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения

2.1. Для подготовки предложений руководителю Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат в МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» приказом директора создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» за определенный период (месяц, квартал, 9 месяцев и год), а также служебные записки заместителей директора с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется директору в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» устанавливаются приказом директора, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (на срок не более трех месяцев).

2.6. Директор имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1 Фонд материального премирования формируется из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников общеобразовательного учреждения (надтарифного фонда)

3.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- премия.

4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» в целом.

4.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу - 3,0.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам учреждения не носит обязательный характер.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается ежеквартально.

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

4.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам МКОУ «СОШ №1 п. Теплое» приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4, 4.7.5 по категориям работников:

4.7.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогических работников МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
• организация и проведение мероприятий различного уровня, в т. ч. областного и общероссийского масштаба; • работа с людьми без личностных конфликтов; • сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; • высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки; • за общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости; • индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения; • оперативное освещение деятельности учреждения в	до 0,5

средствах массовой информации, в т. ч. социальных сетях и на сайте учреждения; • выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков; • организация взаимодействия с прочими организациями, государственными органами по направлению деятельности Учреждения (вне рамок должностных обязанностей); • курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия; • выполнение важных и ответственных работ.	
• организация работы общественных органов управления (комиссии, советы и т.д. вне должностных обязанностей); • За руководство ШМО учителей; • работа с молодыми специалистами, организация для них мероприятий различного уровня; • индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма;	до 0,25
• оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя; • умение адаптироваться в новой производственной ситуации;	до 0,25
• профессиональные знания, умения и навыки работника; • владение методами анализа и прогнозирования; • инновационная деятельность: - использование современных и инновационных технологий в практической деятельности; - разработка, апробация и внедрение программ, проектов; • выполнение творческих работ; • увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик;	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников МКОУ «СОШ №1 п. Теплое», занимающих должности служащих

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
• за общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости; • оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций; • умение адаптироваться в новой производственной ситуации; • уровень документооборота, превышающий	до 0,5

- установленные нормы; - увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик; - организация взаимодействия с прочими организациями, государственными органами по направлению деятельности МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»(вне рамок должностных обязанностей); - организация работы общественных органов управления (комиссии, советы и т.д. вне должностных обязанностей);	
- организация и проведение мероприятий различного уровня, в т. ч. областного и общероссийского масштаба; - работа с людьми без личностных конфликтов;	до 0,25
- индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма; - оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя;	до 0,25
- профессиональные знания, умения и навыки работника; - выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков; - владение методами анализа и прогнозирования; - сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; - высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки; - использование современных и инновационных технологий в практической деятельности; - разработка, апробация и внедрение программ, проектов; - индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения; - работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения; - выполнение важных и ответственных работ.	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников МКОУ «СОШ №1 п. Теплое», осуществляющие деятельность по профессиям рабочих

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;	до 0,5

• за общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости;	
• работа с людьми без личностных конфликтов;	до 0,25
• оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя;	до 0,25
• сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

5. Порядок и условия установления премии.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Премия по итогам работы (за квартал) выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1, п.1), в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы (за квартал) устанавливается в соответствии с Приложением 1, п.1 настоящего Положения, но не более 300%.

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Качество выполняемой работы определяется показателями эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1, п.2)

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с (Приложение 1, п.2) настоящего Положения, но не более 300%.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- а) интенсивность и напряженность работы - до 100%;
- б) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения- до 100%;
- в) непосредственное участие в реализации национальных проектов- до 100%.

6. Единовременное премирование сотрудников и материальная помощь работникам МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

Единовременные премии устанавливаются работнику образовательного учреждения персонально:

- при награждении Почетной грамотой министерства образования и науки РФ, Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации размер премии составляет 3000 рублей;
- при награждении грамотами губернатора Тульской области, Правительства Тульской области, Министерства образования Тульской области размер премии составляет 2000 рублей;
- при награждении грамотами главы администрации МО «Тепло-Огаревский район», управления образования администрации Тепло-Огаревского района размер премии составляет 1000 рублей;
- при награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» – 3000 рублей;
- в случае присвоения почетного звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» – 5000 рублей.

7. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя учреждения на основании служебных записок заместителей руководителя в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами,
- низкой оценки вклада работника в деятельность и достижения Учреждения,
- ухудшения качества и (или) снижения объема выполняемой работы
- отсутствия или ограниченности (недостаточности) финансовых средств,
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации Учреждения,
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

8. Порядок принятия настоящего Положения

8.1 Положение обсуждается и принимается на Совете Учреждения, вводится в действие приказом руководителя Учреждения с указанием даты введения.

8.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

1. Показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц (или квартал) сотрудниками МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

Показатели эффективности деятельности заместителей директора

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
1.	Консультативная помощь руководящим и педагогическим работникам других образовательных организаций	до 50
2.	Внедрение дистанционных образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс, разработка дистанционных курсов дополнительных образовательных программ, организация, управление дистанционным образованием в школе	до 100
3.	Работа по организации и проведению мероприятий различного уровня (подготовка материалов, участие в городских, областных, всероссийских семинарах, конференциях, выставках и т.п.), организованных в том числе на базе МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»	до 100
4.	Организация, руководство и участие в научно-педагогической и научно-исследовательской деятельности школы	до 50
5.	Поиск и внедрение новых форм работы с учителями, воспитателями, иными педагогическими работниками, обучающимися, родителями	до 50
6.	Организация работы и участие в работе общественных органов управления (комиссии, советы и т.д. вне должностных обязанностей)	до 50
7.	За участие в работе экспертных, творческих групп, научно-методических, координационных, общественных советов, жюри конкурсов, олимпиад и т.п.	до 50
8.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	до 50
9.	Работа в аттестационной, экспертной комиссии	до 30
10.	Оформление актов нетрудоспособности	до 15
11.	Оперативное осуществление связи с организациями поставщиками	до 50
12.	Контроль качества и оперативная организация ремонтных и проектных работ, необходимых для обеспечения жизнедеятельности школы	до 50
13.	Оперативное материально-техническое обеспечение школы	до 50
14.	Ведение ежедневной наглядной работы учащихся помещений школы	до 15
15.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы	до 20
16.	За активное участие в реализации муниципальных проектов	до 100
17.	За внедрение в практику управленческих информационных систем	до 50
18.	За расширение официального партнерства в целях обеспечения развития	до 50

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

1. Показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц (или квартал) сотрудниками МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»

Показатели эффективности деятельности заместителей директора

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
1.	Консультативная помощь руководящим и педагогическим работникам других образовательных организаций	до 50
2.	Внедрение дистанционных образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс, разработка дистанционных курсов дополнительных образовательных программ, организация, управление дистанционным образованием в школе	до 100
3.	Работа по организации и проведению мероприятий различного уровня, (подготовка материалов, участие в городских, областных, всероссийских семинарах, конференциях, выставках и т.п.), организованных, в том числе на базе МКОУ «СОШ №1 п. Теплое.»	до 100
4.	Организация, руководство и участие в научно-практической и научно-исследовательской деятельности школы	до 50
5.	Поиск и внедрение новых форм работы с учителями, воспитателями, иными педагогическими работниками, обучающимися, родителями.	до 50
6.	Организация работы и участие в работе общественных органов управления (комиссии, советы и т.д. вне должностных обязанностей)	до 50
7.	За участие в работе экспертных, творческих групп, научно-методических, координационных, общественных советов, жюри конкурсов, олимпиад и т.п.	до 50
8.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов;	до 30
9.	Работа в аттестационной, экспертной комиссии	до 30
10.	Оформление листов нетрудоспособности	до 15
11.	Оперативное осуществление связи с организациями-поставщиками.	до 50
12.	Контроль качества и оперативная организация ремонтных и проектных работ, необходимых для обеспечения жизнедеятельности школы	до 50
13.	Оперативное материально-техническое обеспечение школы	до 50
14.	Ведение ежеквартальной паспортизации учебных помещений школы	до 15
15.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы	до 20
16.	За активное участие в реализации муниципальных проектов	до 100
17.	За внедрение в практику управления инновационных технологий	до 50
18.	За расширение социального партнерства в целях обеспечения развития	до 50

	школы	
19.	За эффективную совместную деятельность с субъектами профилактики	до 50
20.	Участие в работе по благоустройству территории и цветников	до 30
21.	Участие в ремонтных работах и подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	до 100
22.	За общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости	до 50

**Показатели эффективности деятельности
педагогических работников общего образования**

(учитель, методист, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель- организатор ОБЖ, инструктор по физической культуре, воспитатель, педагог дополнительного образования и другие педагогические работники)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
23.	Участие в научно-практической и научно-исследовательской деятельности школы	до 50
24.	Организация индивидуальной работы с учащимися сверх нормативного времени	до 50
25.	За интенсивность и напряженность работы, направленной на повышение рейтинга школы	до 50
26.	Внедрение дистанционных технологий обучения в практику работы с обучающимися	до 25
27.	За сложность работы по обслуживанию компьютерной техники	до 10
28.	Работа по подготовке материалов к педсоветам, участие в муниципальных, областных, всероссийских семинарах, конференциях, иных мероприятиях, организованных на базе МКОУ «СОШ №1 п. Теплое»	до 50
29.	Разработка адаптированных программ, индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных учебных планов обучающихся, работа с отстающими и одаренными детьми (Олимпиадные центры, индивидуальные консультации, работа с мини-группами часто болеющих и отстающих детей, детей из социально неблагополучных семей, сложным контингентом обучающихся)	до 50
30.	Разработка образовательных программ в системе дополнительного образования и внеурочной деятельности	до 10
31.	Информатизация учебно-воспитательного процесса (ведение личного блога на сайте ОУ, еженедельное обновление учебно-методической информации, использование в профессиональной деятельности информационных технологий, организация электронного рабочего места учителя в классе)	до 25
32.	Заведование музеем	до 50
33.	Исполнение обязанностей секретаря различного вида совещаний при директоре, педагогического Совета и др. коллегиальных органов управления	до 5
34.	Работа по социальной защищенности работников (председатель профсоюзного комитета)	до 15
35.	Работа в качестве ответственного за оформление листов нетрудоспособности	5

36.	Организация работы по ГО и ЧС	до 20
37.	Организация работы по ОТ работников	до 20
38.	Организация работы по профилактике и учету случаев травматизма обучающихся	до 20
39.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы	до 20
40.	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и улучшающих имидж школы в глазах учащихся, родителей, общественности	до 50
41.	Подготовка и проведение внеклассных учебных, воспитательных, спортивно-массовых мероприятий (хор, турпоходы, посещение музеев, театров, выставок, соревнования, турниры, олимпиады и др.)	до 30
42.	За организацию работы по подготовке обучающихся к ЕГЭ и ОГЭ	до 20
43.	За работу по созданию безопасных условий учебно-воспитательного процесса	до 20
44.	За наставничество	до 20
45.	За участие в проведении государственных экзаменов сверх нормативного времени	до 30
46.	Активное содействие учащимся в получении информации о дополнительном образовании, профориентации, трудоустройстве	до 15
47.	За работу по благоустройству пришкольной территории	до 50
48.	За участие в работе экспертных, творческих групп, научно-методических, координационных, общественных советов, жюри конкурсов, олимпиад и т.п.	до 15
49.	За работу по учету детей в микрорайоне школы	до 15
50.	За подготовку, техническое оснащение и музыкальное сопровождение общешкольных мероприятий	до 10
51.	Подготовка и организация тематических презентаций и видеороликов к школьным праздникам	до 10
52.	Организация работы школьного театра, школьного телевидения, школьной газеты, фото и видео съемок текущих мероприятий	до 50
53.	За заполнение аттестатов и книги выдачи аттестатов	до 20
54.	За работу по комплектованию первых классов	до 20
55.	За руководство летним оздоровительным лагерем, трудовым отрядом	до 50
56.	Реализация контроля за внешним видом обучающихся (школьная форма)	До 10
57.	За работу с учащимися и семьями, состоящими на различных видах учета	до 20
58.	За организацию походов, экскурсий и иных мероприятий, связанных с затратой личного времени и ответственностью за жизнь и здоровье учащихся	до 30
59.	За выполнение работ, не связанных с педагогической деятельностью по подготовке школы к новому учебному году	до 30
60.	За выполнение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности школы	до 50

**Показатели эффективности деятельности
заведующей библиотекой, библиотекаря**

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
61.	Оформление ежемесячных тематических выставок	до 20
62.	Участие и проведение городских, областных семинаров-практикумов, вебинаров, методических объединений, мастер-классов, публикация авторских материалов	до 40
63.	Издательская и оформительская деятельность по итогам обобщения передового опыта в библиотечном деле (статьи, стажировочные площадки, семинары)	до 30
64.	Консультативная помощь библиотекарям других образовательных организаций	до 30
65.	Информатизация учебно-воспитательного процесса (ведение личного блога на сайте ОУ, еженедельное обновление контента, использование в профессиональной деятельности информационных технологий)	до 50
66.	Организация и проведение массовых мероприятий с детьми	до 50
67.	За использование дополнительных ресурсов для укрепления и развития библиотечного фонда	до 20
68.	За активное участие в популяризации в художественной, учебной, методической литературы (организация выставок, читательских семинаров, конференций, презентаций на электронных носителях)	до 30
69.	За выполнение работ по подготовке к новому учебному году, по благоустройству пришкольной территории, по обеспечению жизнедеятельности учреждения	до 100

**Показатели эффективности деятельности служащих
(заведующего хозяйством, инженер, экономист, инженер-программист, лаборант)**

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
70.	За выполнение работ в экстремальных условиях (устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения)	до 50
71.	За создание и обслуживание локальной сети	до 50
72.	За выполнение срочных работ по ремонту и обслуживанию мультимедийной, компьютерной техники	до 50
73.	За работу в АИС, с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях и т.п.	до 50
74.	За выполнение работ по подготовке к новому учебному году, по благоустройству пришкольной территории, по обеспечению жизнедеятельности учреждения	до 100
75.	Увеличение нагрузки за замещение отсутствующего работника	до 40

Показатели эффективности деятельности служащих
(специалист по кадрам, документовед, специалист по ОТ)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
76.	За управление информационно-справочной системой ОУ	до 100
77.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы	до 100
78.	Регулярное (не реже еженедельного) обновление контента (ведение электронной переписки в электронной приемной)	до 50
79.	За сложность работы по обслуживанию компьютерной техники	до 20
80.	Работа в качестве курьера	до 50
81.	За выполнение работ по подготовке к новому учебному году, по благоустройству пришкольной территории, по обеспечению жизнедеятельности учреждения	до 100
82.	Увеличение нагрузки за замещение отсутствующего работника	до 40

Показатели эффективности деятельности рабочих
(шеф-повара, повара, кухонного рабочего)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
83.	За выполнение работ в экстремальных условиях (устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование ОУ)	до 30
84.	Участие в ремонтных, работах и подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	до 100
85.	Увеличение нагрузки за замещение отсутствующего работника	до 40

Показатели эффективности деятельности рабочих
(уборщика служебных помещений, сторожа, дворника, плотника)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
86.	За работу в режиме повышенной опасности (отсутствие света, штормовое предупреждение и т.п.)	до 50
87.	За быстрое реагирование и своевременность обращения в соответствующие органы при возникновении аварийных ситуаций	до 20
88.	За выполнение работ в экстремальных условиях (устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование ОУ)	до 100
89.	За выполнение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности ОУ	до 100
90.	За участие в погрузочно-разгрузочных работах	до 30
91.	Участие в ремонтных, работах и подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	до 100
92.	Обслуживание спортивных и других массовых мероприятий	до 20

2. Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой работы сотрудниками МКОУ «СОШ №1 п. Теплое

Показатели эффективности деятельности заместителей директора

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
1.	Высокий уровень организации и ведения государственной статистической отчетности, различных видов мониторингов, контрольно-инспекционной документации, форс-мажорной входящей корреспонденции	до 50
2.	Эффективная организация системы управления персоналом МКОУ «СОШ №1 п. Теплое». Поиск и внедрение новых форм работы с учителями, воспитателями, иными педагогическими работниками, обучающимися, родителями.	до 50
3.	Высокий уровень качественных достижений научно-исследовательской работы администрации, учителей и обучающихся	до 100
4.	Расширение сетевых форм взаимодействия с объединениями дополнительного образования, организациями-партнерами по инклюзивным формам работы с детьми	до 50
5.	Результативность работы с партнерами по улучшению условий работы и пребывания в школе учащихся и персонала	до 50
6.	За сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 50
7.	Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, Казначейство и др.)	до 50
8.	Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики (доля детей, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования)	до 50
9.	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств (участие в Грантах)	до 30
10.	Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательной организации	до 50
11.	Увеличение доли педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий их квалификационным требованиям (доля педагогов, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям)	до 50
12.	Организация и координирование реализации мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в дошкольном образовании	до 50

**Показатели эффективности деятельности
педагогических работников общего и среднего образования**

(учитель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физической культуре, воспитатель, педагог дополнительного образования и другие педагогические работники)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
26.	Стабильность и рост качества обучения.	до 100
27.	Высокий уровень качественных достижений обучающихся в учебной и внеучебной деятельности в сравнении с предыдущим периодом (победы в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, соревнованиях и т.д. различного уровня)	до 25
28.	Высокий уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету (участие школьников в научно-практических конференциях, форумах, выставках разного уровня с тезисами, публикациями, проектами, рефератами, презентациями)	до 40
29	Результативность презентации собственной педагогической деятельности (уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, наличие дипломов, сертификатов, свидетельств лауреатства, участия)	до 50
30.	Высокая степень готовности учителя к обобщению и распространению передового педагогического опыта (уровень, вид, периодичность проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, видео-уроков, семинаров, статьи и публикации в СМИ, профессиональной педагогической прессе, в Интернет)	до 50
31.	Высокий уровень организации и проведения учебных и воспитательных, здоровьесберегающих, творческих мероприятий, психологических тренингов, конкурсов, фестивалей, концертов, презентаций, выставок	до 50
32.	За высокий уровень подготовленности учащихся профильных классах	до 50
33.	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 20
34.	Эффективное систематическое осуществление контроля за использованием сети Интернет	до 20
35.	Эффективное администрирование локального контентного фильтра	до 20
36.	Высокий организационный уровень воспитательной работы летнего лагеря школьников	до 50
37.	Качественная работа по организации оздоровления обучающихся (санатории, профилактории, лагерь дневного пребывания и т.п.)	до 50
38.	Высокая интенсивность и напряженность учебно-воспитательной деятельности, высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчетов, заполнение документации)	до 20
39.	Высокий уровень технического обслуживания и текущего ремонта здания, оборудования	до 20
40.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы и т.д.)	до 50

**Показатели эффективности деятельности
заведующей библиотекой, библиотекаря**

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
49.	Активное участие в реализации Программы развития ОУ, участие в инновационной и экспериментальной работе ОУ	до 30
50.	Обеспечение высокого уровня электронного документооборота заведующего библиотекой и библиотекаря.	до 50
51.	Высокий уровень информатизации библиотечного дела, своевременная корректировка и обновление библиотечного фонда в программе 1СШкольная библиотека	до 50
52.	Высокий уровень организации и проведения массовых мероприятий с детьми	до 50
53.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы и т.д.)	до 50

Показатели эффективности деятельности служащих
(заведующего хозяйством, инженер, инженер-программист, лаборант)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
54.	Эффективная работа с социумом и социальными институтами (с жителями микрорайона, связь с ЖЭУ)	до 50
55.	Улучшение качества и своевременное обеспечение ремонта помещений, строений, технологического и электрооборудования	до 30
56.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) служащих	до 30
57.	Работа в комиссиях	до 20
58.	Скоординированность в работе участников образовательного процесса (педагогов, служащих), направленная на безопасность в ОУ	до 20
59.	Обеспечение высокого уровня информатизации школы	до 50
60.	Высокий уровень технического обслуживания и текущего ремонта здания, оборудования	до 50
61.	Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности	до 100
62.	За эффективную работу в АИС, с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях и т.п.	до 50
63.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы и т.д.)	до 50

Показатели эффективности деятельности служащих
(документовед, специалист по ОТ)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
64.	Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов по оформлению трудовых отношений с сотрудниками ОУ.	до 50
65.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы и т.д.)	до 50

Показатели эффективности деятельности рабочих
(шеф-повара, повара, кухонного рабочего)

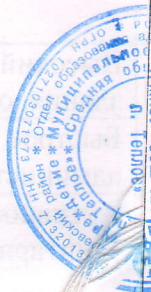
№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
66.	Активная работа в комиссиях ОУ	до 10
67.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы)	до 30

Показатели эффективности деятельности рабочих
(уборщика служебных помещений, сторожа, дворника, плотника)

№ п/п	Показатели эффективности	Шкала (%)
68.	Высокий уровень технического обслуживания и текущего ремонта здания, оборудования	до 100
69.	Быстрое и качественное выполнение поручений руководителя, администрации	до 50
70.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы)	до 50

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью

22.10.2014 г. 244 лист
О.В. Золотина



Показатели эффективности деятельности в области
(показатели эффективности деятельности в области)

№	Показатели эффективности	Шкала (%)
01	Участие в общественной деятельности (добровольчество)	до 50
02	Выполнение поручений руководства	до 50
03	Уровень технического обслуживания и качества ремонта	до 100

Показатели эффективности деятельности в области
(показатели эффективности деятельности в области)

№	Показатели эффективности	Шкала (%)
01	Участие в общественной деятельности (добровольчество)	до 50
02	Выполнение поручений руководства	до 50
03	Участие в общественной деятельности (добровольчество)	до 50

Показатели эффективности деятельности в области
(показатели эффективности деятельности в области)

№	Показатели эффективности	Шкала (%)
01	Участие в общественной деятельности (добровольчество)	до 50
02	Выполнение поручений руководства	до 50
03	Участие в общественной деятельности (добровольчество)	до 50