

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1

Принято общим собранием трудового
коллектива МКОУ СОШ №1
г. Нижние Серги
(протокол № 24 от 30.03.2023г.)

Утверждено приказом № 45
от 30.03.2023г.
Директор МКОУ СОШ №1
г. Нижние Серги
Мартьянова Е.Б.

Согласовано.

Председатель профкома:
Симоненко М.В.
30.03.2023г.

Согласовано

Начальник Управления образования
администрации Нижнесергинского
муниципального района

Черткова Т.И.

**Положение
о стимулировании работников
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа №1 г. Нижние Серги**

2023 год

1. Настоящее Положение о стимулировании Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги устанавливает размеры стимулирующего характера и условия их осуществления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организаций, а также средств от приносящей доход деятельности.

2. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги разработано на основании решения Думы Нижнесергинского муниципального района от 01.12.2016 № 392 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнесергинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнесергинского муниципального района».

Положение по стимулированию работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижние Серги вступает в силу с 30.03.2023 года.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат (при наличии экономии ФОТ).

4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются на основании конкретных показателей (критериев) оценки эффективности труда, которые отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются данным Положением МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и включаются в эффективные контракты с работниками.

6. Каждый работник ежемесячно, до 20 числа текущего месяца заполняет стимулирующие листы, отражающие конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда данного работника. Стимулирующие листы сдаются 20 числа.

7. В течение 3 дней комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги осуществляет комплексную оценку выполнения критериев эффективности (показателей) работы всех работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

8. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги - 5 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора на основании решения Общего собрания работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. В состав комиссии входят не менее 2-х человек от администрации МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, 2 – представителя профсоюзной организации, 1 представитель – от коллектива (не член профсоюза). Члены комиссии обязаны добросовестно осуществлять защиту интересов работников, а также справедливо и непредвзято осуществлять оценку деятельности каждого работника за каждый месяц.

9. Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам принимается Общим собранием работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и утверждается приказом директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

10. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги оформляются протоколом. Ответственным за оформление протокола в МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги является секретарь учебной части. В случае добавления или лишения баллов конкретного работника в протоколе указывается обоснование принятого решения.

На основании протокола стимулирующей комиссии оформляется приказ директора, в котором указывается сумма набранных баллов и размер стимулирования в денежном выражении в отношении каждого работника образовательной организации в текущем месяце. Приказ директора о стимулировании является основанием для начисления стимулирующих выплат. В отсутствие приказа директора о стимулировании работников начисление стимулирующих выплат работникам не производится.

11. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ не начисляются в случае непредставления в установленный срок листа стимулирования от работника.

В случае непредставления листа стимулирования в текущем месяце работник имеет право представить лист стимулирования в следующем месяце. Комиссия по стимулированию в данном случае обязана рассмотреть данный лист стимулирования и дать оценку работы сотрудника за указанный в листе период. Представление листов стимулирования в комиссию по стимулированию допускается не более чем за 2 месяца (текущий и предыдущий).

В случае наложения на работника в текущем месяце дисциплинарного взыскания решение о лишении стимулирующих выплат данного работника принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги по ходатайству директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке запрещается выплата работнику премиальных выплат.

12. К выплатам за особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, имидж МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Конкретные показатели за интенсивность высокие результаты работы определяются МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги самостоятельно.

13. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, трудовым договором.

14. Выплата за стаж устанавливается работнику в целях поощрения опыта работы конкретного сотрудника МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

Выплата за стаж рассчитывается:

- для работников административно-управленческого персонала - из расчета количества лет работы в данной образовательной организации;
- для педагогических работников - из расчета стажа работы в системе образования;
- для специалистов - из расчета стажа работы по специальности в данной образовательной организации;
- для обслуживающего персонала - из расчета количества лет работы в данной образовательной организации.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

Устанавливается следующая единовременная (июнь) доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- 1) от 1 года до 4 лет - 10%;
- 2) от 4 до 10 лет - 20%;
- 3) свыше 10 лет - 25%.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги.

15. В целях социальной защищенности работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда (при наличии экономии по фонду оплаты труда) по решению комиссии по стимулированию, выносимого по ходатайству директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере 60% должностного оклада;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере 60% должностного оклада;
- 3) при объявлении благодарности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - в размере 50% должностного оклада;
- 4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - в размере 50% должностного оклада;
- 5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - в размере 50% должностного оклада;
- 6) в связи с празднованием Дня учителя - 1000 рублей;
- 7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - в размере 50% должностного оклада;
- 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - в размере 40% должностного оклада;
- 9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере до одного должностного оклада;

10) по итогам работы за четверть, полугодие, год - размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

16. Расчет ежемесячного стимулирующего фонда осуществляется главным бухгалтером (бухгалтером) МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги согласно штатному расписанию. После определения распределяемого стимулирующего фонда в текущем месяце, рассчитывается стоимость 1 балла (по листам самооценки) по формуле:

$СтБ = РСФ / ОК$, где

СтБ – стоимость 1 балла

РСФ – распределяемый стимулирующий фонд

ОК - общее количество баллов заработанных по листам стимулирования всеми работниками (данной категории работников).

Стоимость одного балла указывается в приказе по стимулированию.

В приказе о стимулировании также указывается общее количество баллов, заработанных каждым работником МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, и стоимостное выражение стимулирующих выплат по каждому сотруднику.

При расчете РСФ для специалистов и обслуживающего персонала (по областному бюджету, категория – непедагогические работники) вычитаются также начисленные по приказу Управления образования стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации.

17. Показатели и критерии стимулирования работников устанавливаются МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги самостоятельно согласно приложению №1.

18. Стимулирующие выплаты работников МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

19. Работникам МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

1. Критерии оценки деятельности учителя

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Результативное внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.	1. Результативное использование в учебном процессе интерактивных средств обучения (презентации, ресурсы для документ – камеры и прочее). 2. Успешное участие в содержательном наполнении школьного сайта. 3. Эффективное ведение электронного дневника	3 балла -на каждом уроке; 1 балл – не на каждом уроке 1 балл 1 балл
2.	Успешная организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся.	1. Проектная деятельность учащихся.	1. 0-5 проектов – 3 балла 2. 6-14 проектов – 6 баллов 3. 15 и выше – 12 баллов
3.	Качественное обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1. Эффективное руководство ШМО. 2. Эффективное руководство РМО. 3. Эффективное наставничество. 4. Успешное выступление на МО. 5. Результативное участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого – педагогическом консилиуме, других комиссий и творческих групп.	2 балла 2 балла 2 балла - консультирование; 2 балла - посещение урока и их анализ; 2 балла - совместное составление конспекта урока; 3 балла - внеклассное мероприятие по предмету; 1 балл 2 балла – аттестационная комиссия; 2 балла – экспертная комиссия; 2 балла – консилиум; 2 балла – творческая группа; 2 балла – другие виды комиссии.
4.	Обеспечение качественного образования	1. Высокопрофессиональное проведение открытых уроков. 2. Высокопрофессиональное проведение занятий по внеурочной деятельности, раскрывающих творческие способности обучающихся.	3 балла – 1 урок 1 балл – 2 занятия

		3. Эффективное проведение дополнительных занятий с учащимися для углубленного изучения предмета(10-11 классы). 4. Эффективное проведение дополнительных консультаций со слабо успевающими обучающимися, с одаренными детьми. 5.Эффективное проведение интегрированных уроков. 6.Проведение дополнительных консультаций по предмету с обучающимися. 7.Динамика (улучшение) индивидуальных образовательных результатов обучающихся по результатам контрольных работ, ВПР , промежуточной и итоговой аттестации	1 балл – 1 занятие 1 балл-1 занятие 3 балла 1 балл-3 занятия 6 баллов
5.	Результативность итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ (достижения учащихся)	1. Наличие обучающихся, набравших 75 и выше баллов (ЕГЭ). 2. Наличие обучающихся, получивших за экзамен количество баллов, соответствующих отметке «5» (ОГЭ). 3. Наличие обучающихся, получивших за экзамен количество баллов, соответствующих отметке «4» (ОГЭ)	5 баллов - за каждый результат 5 баллов – за каждый результат 2 балла – за каждый результат
6.	Результативное педагогическое сопровождение обучающихся по профилактике асоциальных проявлений учащихся в урочной и внеурочной деятельности, успешная работа с детьми из группы риска.	1. Отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учете различного вида. 2. Отсутствие или снижение количества обучающихся, пропускающих уроки без уважительной причины. 3. Отсутствие или снижение количества обучающихся, неуспевающих по предметам. 4. Организация горячего питания для детей из многодетных семей, малообеспеченных семей, детей – инвалидов, воспитанников детского дома. 5. Посещение семей «трудных» подростков. 6. Инициация деятельности психолога – медико – педагогического консилиума. 7. Работа с родителями (законными представителями), подготовка пакета документов для ПМПК, в органы системы профилактики. 8. Различные индивидуальные мероприятия по профилактике асоциального поведения обучающихся. 9. Вовлечение «трудных» учащихся, учащихся, находящихся на индивидуальном обучении на дому, во внеклассные мероприятия	3 балла 2 балла 2 балла 5 баллов 3 балла (за каждое посещение) 2 балла 1 балл 3 балла 3 балла
7.	Высокий уровень организации, качественное проведение и успешное участие в	1. Эффективное участие, подготовка и успешное проведение массового внеклассного мероприятия на высоком профессиональном уровне.	3 балла – уровень класса 4 балла – уровень родителей и обучающихся 6 баллов – городской уровень

	мероприятиях, повышающих авторитет школы.	2. Зафиксированное участие обучающихся в мероприятиях разного уровня.	7 баллов муниципальный уровень Более 50% учащихся - 2 балл 100% учащихся - 3 балла
8.	Сохранение психического и физического здоровья обучающихся	1. Качественная организация и успешное проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (для нескольких классов)	5 баллов
9.	Исполнительская дисциплина	1. Оперативная, своевременная подготовка и сдача отчетов, ведомостей, календарно-тематического планирования и других документов 2. Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб в обращениях с учащимися, родителями, посетителями, коллегами школы. 3. Успешное дежурство, направленное на обеспечение жизни и здоровья обучающихся	3 балла 3 балла 3 балла
10.	Результативное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, проектах по предмету	1. Подготовка призеров и победителей. 2. Участие в конкурсе, олимпиаде, проекте.	5 баллов – победитель 2 балла – призер
11.	Интенсивность подготовки к итоговой аттестации, организация и проведение итоговой аттестации.	1. Участие в организации и проведении экзаменов в форме ОГЭ и ЕГЭ. 2. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися	5 баллов – руководитель штаба. 5 баллов – технический специалист 2 балла – организатор в ППЭ. 2 балла – член экзаменационной комиссии 1 балл – организатор вне аудитории. 1 балл – одно занятие
12.	Особо важные, значимые дела	1. Качественное планирование, подготовка отчетности по ведению учебно-воспитательной, методической работы учителя, качественное решение организационных вопросов для эффективного ведения учебно-воспитательного процесса. 2. Эффективный контроль за выполнением учащимися требований техники безопасности на уроке.	5 баллов 1 балл

	Высокий уровень учебных достижений учащихся класса	. Динамика (прогресс или стабильные результаты) успеваемости класса (расчет СОУ)	5 балла
14.	Профессиональные достижения учителя	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	2 балла – муниципальный уровень 4 балла – региональный уровень 5 балла – федеральный уровень
15.	Результативность организации обучающихся по сдаче ГТО	1.Доля обучающихся, сдавших нормы ГТО	3 балла – охват учащихся более чем на 5% 1 балл – охват учащихся менее 5%
		ИТОГО:	100 баллов

2. Критерии оценки деятельности заместителя директора по УВР

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная управленческая деятельность	1. Высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации. 2. Высокий уровень организации и проведения ГИА. 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ). 4. Качественная организация внеурочной деятельности 5. Отсутствие замечаний в статистической отчетности по запросу органов управления образования разного уровня.	10 баллов 10 баллов 5 баллов 5 баллов 7 баллов
2.	Профессиональные достижения учителей	1. Качественная подготовка педагогических работников к аттестации в соответствии с государственными требованиями 2. Высокий уровень подготовки и результативное участие учителей в профессиональных конкурсах.	За каждого аттестующего – 2 балла 5 баллов – всероссийский уровень, региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
3.	Учебные достижения учащихся	1. Показатели качества прохождения ОГЭ, ЕГЭ выпускниками	Средний балл выше муниципального – 5 баллов; На уровне – 3 балла;

4.	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	1. Успешный контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС, Роспотребнадзора	4 балла
5.	Исполнительская дисциплина	1. Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб в обращениях с учащимися, родителями, посетителями, коллегами школы.	3 балла
		ИТОГО:	60

3. Критерии оценки деятельности заместителя директора по ВР.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Результативное управление воспитательным процессом	1. Эффективная организация участия классных руководителей, учителей и других работников в конкурсах профессионального мастерства в области воспитания разного уровня. 2. Организация на высоком профессиональном уровне ярких внеклассных мероприятий для обучающихся и родителей, повышающих имидж школы (выпускной, день матери).	Победитель – 5 балла Призер – 2 балл 10 баллов
2.	Успешная организация социального партнерства	1. Успешное социальное партнерство с творческими союзами, Дворцом культуры, музеем, спорткомитетом и др) (охват учащихся не менее 50%)	3 балла
3.	Исполнительская дисциплина	1. Своевременная, оперативная сдача отчетной документации. 2. Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб в обращениях с учащимися, родителями, посетителями, коллегами школы.	3 балла 3 балла
		ИТОГО:	50 баллов

4. Критерии оценки деятельности педагога - организатора.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокие профессиональные достижения	1. Успешное участие в профессиональных смотрах, конкурсах.	3 балла – победитель 2 балла – призер 1 балл - участник
2.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное заполнение и ведение документации	2 балла
		ИТОГО:	15 баллов

5. Критерии оценки деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя – дефектолога.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Положительная динамика результатов коррекционно-развивающей работы с детьми по результатам МПК. 2. Использование эффективных форм взаимодействия с родителями обучающихся. 3. Успешное участие обучающихся с ОВЗ во внеурочной, внеклассной работе в каникулярное время. 4. Достижение учащихся с ОВЗ в социально-значимых проектах, акциях и др.	3 балла – 100% 2 балла – 80-90% 1 балл – 70-80% 2 балла 1 балл 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
2.	Высокий уровень профессиональных достижений педагога	1. Зафиксированное участие в мероприятиях, конкурсах разного уровня	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
3.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное заполнение и ведение документации. 2. Успешное дежурство, направленное на обеспечение жизни и здоровья обучающихся	2 балла 2 балла
		ИТОГО:	15 баллов

6. Критерии оценки деятельности работников бухгалтерии.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокий уровень ведения финансовой деятельности школы	1. Качественное и своевременное представление, годовой, квартальный и месячной отчетности (без нарушений) 2. Качественное ведение отчетности по питанию обучающихся	10 баллов – годовая отчетность 5 баллов – квартальная отчетность 2 балла – месячная отчетность 5 баллов
2.	Высокая степень освоения выделенных бюджетных средств	1. Эффективная разработка и внедрение различных программ и положений, способствующих	2 балл

		выполнению качественного ведения финансовой деятельности 2. 100% выполнение бюджета 3. 90% - 100% освоения бюджетных средств, выделенных на предоставление бесплатного горячего питания обучающихся.	5 балла 4 балла
3.	Исполнительская дисциплина	1.Своевременное представление документации администрации, другим контролирующим организациям	4 балла
		ИТОГО:	37 баллов

7. Критерии оценки деятельности заведующей хозяйством

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокий уровень профессионализма в деятельности заведующего хозяйством	1. Результативное планирование работы по укреплению материально-технической базы школы. 2. Успешный контроль за рациональным расходованием материалов и средств для хозяйственной деятельности. 3. Высокий уровень выполнения требований по содержанию помещений, территории школы в соответствии с СП. 4. Высокий уровень контроля за ведением ремонтных работ.	3 балла 4 балла 6 баллов 10 баллов
2.	Исполнительская дисциплина	1.Своевременное выполнение хозяйственных работ, представление документации без замечаний.	8 баллов
		ИТОГО:	31 балла

8. Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
-----	------------	----------	-------------------

	Исполнительная дисциплина	1. Ответственное выполнение заявок по устранению технических неполадок. 2. Качественное и своевременное выполнение особо важных, срочных поручений.	1 балл 10 баллов
2.	Высокий уровень профессиональной деятельности	1. Качественная подготовка отопительной системы к началу отопительного сезона. 2. Качественный текущий ремонт мебели, сантехники, канализации.	3 балла 2 балла
		ИТОГО:	16 баллов

9. Критерии оценки деятельности гардеробщика.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная деятельность по сохранению школьного имущества	1. Отсутствие краж. 2. Оперативность действий в случае ЧС, аварий.	1 балл 1 балл
2.	Высокая степень содержания рабочего места в соответствии с требованиями СП	1. Содержание помещений гардероба в соответствии с требованиями СП	2 балла
3.	Корректный уровень общения	1. Вежливое общение со всеми посетителями школы (учащиеся, родители, гости)	2 балла
		ИТОГО:	6 баллов

10. Критерии оценки деятельности уборщика территории, уборщиков служебных помещений

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого уровня санитарно - гигиенических условий в помещениях и на территории школы	1. Качественное проведение генеральных уборок 2. Оперативное устранение замечаний по санитарно - гигиеническому содержанию помещений и территорий. 3. Содержание уборочного инвентаря в соответствии с санитарно - гигиеническими нормами. 4. Качественное проведение уборки территории школы.	2 балла 2 балла 1 балл 3 балла
2.	Исполнительская дисциплина	1. Соблюдение этических норм поведения в коллективе	2 баллов
		ИТОГО:	10 баллов

11. Критерии оценки деятельности секретаря учебной части, делопроизводителя

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Качество выполнения должностных обязанностей	1. Качество организационно-технического обеспечения административно распорядительной деятельности директора МКОУ СОШ №1 г. Нижние Серги. 2. Своевременный сбор и качественная обработка поступающей и исходящей корреспонденции	5 баллов 5 баллов
2.	Исполнительская дисциплина	1. Отсутствие замечаний в представлении отчетности разного уровня.	5 баллов
		ИТОГО:	15 баллов

12. Критерии оценки деятельности заведующей библиотекой

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Высокая читательская активность учащихся. 2. Высокий уровень организации досуга учащихся во внеурочное и каникулярное время в библиотеке. 3. Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях, внеклассных мероприятиях и др. 4. Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастера. 5. Зафиксированная демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов 6. Высокое качество подготовки и проведения тематических библиотечных выставок	2 балла 2 балла 4 балла – международный и всероссийский уровень 3 баллов – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ 2 балла – всероссийский уровень, региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень 3 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ 2 балла

	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное представление документации, отчетности. 2. Успешное дежурство, направленное на обеспечение жизни и здоровья обучающихся	1 балл 2 балла
		ИТОГО:	22 балла

13. Критерии оценки деятельности специалиста по закупкам.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокий уровень ведения финансовой деятельности школы	1.Своевременное размещение документов на сайте закупок.	3 балла
2.	Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное представление документации администрации, другим контролирующим организациям	2 балла
		ИТОГО:	5 баллов

14. Критерии оценки деятельности водителя

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	1. Обеспечение комплексной безопасности перевозок обучающихся	1. Соблюдение требований охраны труда, комплексной безопасности при перевозках обучающихся. 2. Отсутствие нарушений ПДД.	2 балла 1 балл
		ИТОГО:	3 балла

15. Критерии оценки деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Исполнительная дисциплина	1. Ответственное выполнение заявок по устранению технических неполадок. 2. Качественное и своевременное устранение аварийных ситуаций.	3 балла 8 баллов
		ИТОГО:	11 баллов

16. Критерии оценки деятельности сторожа.

п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
-----	------------	----------	-------------------

1.	Эффективная деятельность по сохранению школьного имущества	1. Отсутствие краж. 2. Оперативность действий в случае ЧС, аварий.	3 балла 1 балл
		ИТОГО:	4 балла