Согласовано
с Общим собранием работников
МАОУ «Артинский лицей»
Протокол от 28.08.2020 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «Артинский лицей»:
_____ Бугуева Ф.Ф.

Приказ № 121-од от 28.08.2020 г.

Положение о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Артинский лицей»

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников МАОУ «Артинский лицей» разработано на основании постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП (ред. от 21.07.2017), «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением Администрации Артинского городского округа от 19.05.2017 г. № 430 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа», Соглашения между Администрацией Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 гг., Примерного Положения о стимулировании работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа, утвержденного приказом Управления образования Администрации Артинского городского округа от 05.07.2019г. № 168-од. Настоящее Положение разработано и применяется для материального стимулирования работников образовательной организации с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда работников.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок, размеры, и условия осуществления стимулирования по результатам труда работников образовательной организации, устанавливает критерии и показатели результативности труда. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ утверждаются на общем собрании работников образовательной организации, при этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности работника.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

1.5. Положение по стимулированию работников МАОУ «Артинский лицей» вступает в силу с 01 сентября 2020 года.

Глава 2. Порядок стимулирования

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. **К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, 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 участие в создании комфортной среды в ОО, организацию углубленного изучения предметов, за ведение инновационной деятельности, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

2.5. К выплатам **за качество выполняемых работ работникам** относятся выплаты за:

- результативность защиты индивидуальных итоговых проектов;
- эффективную работу по размещению информации в ЕИС по 223-ФЗ;
- эффективную работу по организации дистанционного обучения;
- проведение работы по повышению читательской грамотности обучающихся;
- освещение лицейской жизни в СМИ, наполнение информационного пространства лицея;
- за качественную работу по составлению расписания;
- за качественную работу по ведению архива по направлению ФХД/образовательной деятельности;
- за качественную работу по обеспечению бесперебойной работы компьютерной техники в лицее и его филиалах;
- за качественную подготовку оборудования для проведения лабораторных занятий по профильным предметам в лицее и филиале №1;
- за качественную организацию и осуществление работы образовательной организации в условиях недопущения распространения коронавирусной инфекции;
- за координацию работы в рамках общественно-государственного управления, для председателей первичных профсоюзных организаций (в зависимости от процента охвата профсоюзным членством);
- выплаты за ученую степень доктора наук – 5000 рублей ежемесячно;
- выплаты за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей ежемесячно;
- выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" – 5000 рублей ежемесячно;
- выплата за почетное звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 2000 рублей ежемесячно;
- качественную работу и отсутствие замечание (для МОП).

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

2.7. **Выплата за стаж** устанавливается работнику в целях поощрения опыта работы конкретного сотрудника образовательной организации.

Выплата за стаж рассчитывается:

- для работников административно-управленческого персонала (заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий столовой, заведующий филиалом / структурным подразделением) – из расчета количества лет в руководящей должности;
- для педагогических работников – из расчета стажа работы в системе образования в Артинском городском округе;
- для специалистов (инспектор по кадрам, секретарь, специалист по охране труда, бухгалтер, инженер-техник, повар и прочие) – из расчета стажа работы по специальности;
- для обслуживающего персонала - из расчета количества лет работы в данной образовательной организации.

Выплата за стаж устанавливается в абсолютной сумме и составляет:

- до 5 лет – 150 рублей;

- от 5 до 10 лет – 300 рублей;
- свыше 10 лет – 600 рублей.

Комиссия по стимулированию до начала каждого учебного года (при необходимости – календарного) рассматривает стаж работы всех сотрудников и утверждает фиксированную выплату за стаж на соответствующий год. Выплата за стаж определяется по состоянию стажа работника на 01 сентября соответствующего года. В течение года – стимулирующая выплата не пересматривается, за исключением вновь принятых работников. Стимулирующая выплата за стаж пересматривается ежегодно. При расчете стажа каждого работника могут быть привлечены ответственные специалисты образовательной организации: бухгалтер, инспектор по кадрам, делопроизводитель и пр.

2.8. **К премиальным выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые **по итогам работы за определенный период** времени за личный вклад в результат работы образовательной организации по укреплению положительного имиджа лицея.

2.9. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации **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.

2.10. В целях социальной защищенности работников образовательной организации 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 руководителя образовательной организации (комиссия по стимулированию не рассматривает) применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере до одного должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере до одного должностного оклада;

3) при объявлении благодарности Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – в размере до половины должностного оклада;

4) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – в размере до половины должностного оклада;

5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – в размере до одного должностного оклада;

6) в связи с празднованием Дня учителя – в размере до одного должностного оклада;

7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – в размере до одного должностного оклада;

8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - в размере до одного 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) единовременное премирование по итогам календарного года – в абсолютных суммах, но не более двух должностных окладов.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим положением, принятым руководителем

образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.12. Руководитель образовательной организации вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

2.13. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации.

Глава 3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда рассматриваются комиссией по стимулированию образовательной организации 1 раз в четверть. При необходимости комиссия может сбираться ежемесячно.

3.2. Основаниями для премирования и распределения выплат стимулирующего характера являются заполненные листы оценивания результативности деятельности работников по должностям, а также информационные справки от администрации лицея, в которых указываются основания для назначения выплат стимулирующего характера вне зависимости от должности.

3.3. Комиссия по стимулированию создается в целях обеспечения демократического принципа управления и действует на основании Положения о комиссии по стимулированию.

3.4. Распределение выплат стимулирующего характера производится по результатам рассмотрения экспертных листов работников на заседании комиссии по стимулированию, решение принимается прямым голосованием всех членов комиссии, утверждается протоколом комиссии. Отчет о результатах труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала для рассмотрения и проведения стимулирующих выплат готовит заместитель директора по АХР.

3.5. Стимулирование работников образовательной организации осуществляется ежемесячно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6. Конкретный размер суммы стимулирующих выплат для каждого работника образовательной организации устанавливается 1 раз в четверть по итогам предыдущего периода на следующий период.

3.7. Уменьшение размера или отсутствие выплат стимулирующего характера может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, недобросовестное исполнение

профессиональных и должностных обязанностей в текущем периоде;

- неполное рабочее время;
- если работник на протяжении всего периода (части периода), за который производятся стимулирующие выплаты, находился на лечении;
- отсутствие средств в ФОТ.

3.8. Критерии и показатели утверждаются на общем собрании работников образовательной организации.

3.9. Для проведения экспертизы результатов деятельности работники лицея один раз в четверть заполняют лист самооценки в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности. Стимулирующие листы сдаются специалисту по кадрам в срок не позднее 25 октября, 25 декабря, 25 марта, 25 августа текущего учебного года.

Для принятия решения о наличии оснований для выплат за интенсивность и высокие результаты работы, для ежемесячных доплат и выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы завучи лицея один раз в четверть (по необходимости ежемесячно) составляют информационную справку о результатах деятельности педагогических работников лицея с указанием характера выплат и наличия соответствующих условий.

Отчет о результатах труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала для рассмотрения и начисления стимулирующих выплат готовит заместитель директора по АХР, для работников столовой – заведующая столовой.

3.10. В течение 5 дней комиссия по стимулированию работников МАОУ «Артинский лицей» осуществляет комплексную оценку выполнения критериев эффективности (показателей) работы всех работников образовательной организации.

3.11. Решения комиссии по стимулированию оформляются протоколом. Ответственным за оформление протокола в образовательной организации является председатель ППО. В случае добавления или лишения баллов конкретного работника в протоколе указывается обоснование принятого решения.

3.12.Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ не начисляются:

1) в случае непредставления в установленный срок листа стимулирования от работника;

2) в случае наложения на работника в текущем месяце дисциплинарного взыскания.

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 единолично руководителем образовательной организации (без решения комиссии о стимулировании). В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке запрещается выплата работнику премиальных выплат. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; а также за качество выполняемых работ – остаются на усмотрение руководителя образовательной организации. При этом запрещается лишение работника (при наличии у него дисциплинарного взыскания) стимулирующей выплаты за стаж.

3.13. 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.

3.14.Единовременные стимулирующие выплаты могут производиться работникам с указанием суммы за виды работ и обязанности не входящие в должностную инструкцию, но способствующие повышению качества образования и (или) данная деятельность носит инновационный характер:

- успешная и результативная реализация школьных программ и проектов;
- организация и проведение педагогом соревнований, конкурсов, праздников на высоком уровне;
- мероприятия по созданию комфортной развивающей среды;
- особые успехи и достижения обучающихся;
- особые успехи и достижения в профессиональной деятельности;
- приведение лицензионных условий в соответствие требованиям законодательства РФ (в том числе в рамках подготовки к НУГ);
- прочие виды работ не входящие в должностную инструкцию, способствующие повышению качества образования;

Ежемесячные стимулирующие выплаты могут быть установлены работникам с указанием суммы (по договоренности) за виды работ:

- успешная и результативная реализация школьных программ и проектов (краткосрочных и долгосрочных);
- организация углубленного изучения предметов;
- организация дистанционного обучения;
- прочие виды работ не входящие в должностную инструкцию, способствующие повышению качества образования;

3.15. Единовременные и ежемесячные выплаты могут выплачиваться в виде фиксированной суммы (при достижении договоренности) за интенсивность, за качество выполняемых работ по факту исполнения работ, единовременные премиальные выплаты.

3.16. Сумма вносятся в итоговый протокол в отдельный столбец и (или) отдельной строкой.

3.18. Стимулирующие выплаты с указанием конкретной суммы могут быть могут быть произведены за выполнение особых поручений и (или) особо важных видов работ, способствующих улучшению качества условий в ОО, качества процессов и (или) качества результатов, реализацию программ и проектов. Сумма ежемесячных стимулирующих выплат за выполнение данного вида работ устанавливается по согласованию с работником и (или) утверждается приказом на учебный год (четверть, месяц или иной срок) или единовременно.

3.19. Расчет ежемесячного стимулирующего фонда осуществляется главным бухгалтером (бухгалтером) образовательной организацией согласно штатному расписанию, по формуле:

СФ = (ФОТ (ежемесячный) - ГТ) – 15 % (ур. коэффициент), где

СФ - стимулирующий фонд

ФОТ – фонд оплаты труда в месяц по данной категории работников

ГТ – гарантированный выплаты (оклад, сельские, категория, компенсационные выплаты).

Из стимулирующего фонда в месяц главный бухгалтер вычитает размер стимулирующих выплат за стаж (СВст), а также стимулирующие выплаты вне зависимости от должности (СВвд). Окончательный размер стимулирующего фонда к распределению (за качество, интенсивность и высокие результаты работы) определяется бухгалтером по формуле:

РСФ= СФ- СВст-СВвд, где

РСФ – распределяемый стимулирующий фонд

СФ – стимулирующий фонд общий в месяц (по данной категории работников)

СВст –стимулирующие выплаты за стаж,

СВвд – стимулирующие выплаты вне зависимости от должности.

Стимулирующий фонд (СФ) распределяется ежемесячно в полном объеме.

При расчете РСФ для специалистов и обслуживающего персонала (по местному бюджету) вычитаются также начисленные по приказу Управления образования стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации.

Глава 4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты	
Характер выплат	***Условия выплаты***
По итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.	Указаны в экспертных листах и заполняются работником
Выплаты за сложность и напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации	Интенсивность труда работника выше установленной ему педагогической нагрузки на учебный год (рассчитывается эквивалентно 1 часу учебной нагрузки); Учитывается также выполнение работ сверх рабочего времени: - служебные поездки в течение 1 суток (170,00 руб. за каждый час сверх нормы рабочего времени, но не более 1 000,00 руб.); - проведение экскурсий с участниками образовательных отношений по маршруту «Семь чудес Малой Родины» (4 экскурсии в месяц по 3 часа – 3 000,00 руб.);

	Учитывается напряженность труда работника в части подготовки мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации: - Подготовка документации образовательной организации к конкурсам муниципального, регионального, всероссийского уровней (по факту выполненных работ до 10 000,00 руб.) - Демонстрация возможностей ресурсов Центра универсального образования, наборов робототехники, наборов LEGO на мастер-классах для руководящих и педагогических работников Свердловской области (по факту выполненных работ до 10 000,00 руб.) - Приведение лицензионных условий для осуществления образовательной деятельности в лицее и его филиалах в соответствие с требованиями законодательства РФ, в том числе в рамках подготовки к новому учебному году (по факту выполненных работ до 10 000,00 руб.) - За разработку программных документов, программ дополнительного образования, адаптированных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ, инновационных реализуемых проектов в образовательной организации (по факту выполненных работ до 10 000,00 руб.) - За подготовку команд обучающихся к конкурсам регионального, всероссийского уровней (по факту выполненных работ до 10 000,00 руб.)
Учет показателей наполняемости классов и групп для учителей – предметников	Расчет производится исходя из количества обучающихся в классе, превышающих норму (1 ученик – 50,00 руб.)
Количественные результаты подготовки обучающихся к ГИА (обязательные предметы)	1 000,00 руб. учителю, работающему в выпускных классах
Количественные результаты подготовки обучающихся к ГИА (предметы по выбору)	Исходя из количества обучающихся, выбравших предмет для сдачи: - до 10 обучающихся – 300 рублей; - более 10 обучающихся – 500 рублей
Участие в создании комфортной среды в образовательной организации	Выполнение ремонтных работ в течении учебного года (не более 10 000,00 руб. по факту выполненных работ)

	Участие в реализации проекта «Школьный дизайн своими руками» (по факту до 10 000,00 руб.)
За организацию углубленного изучения математики	Из расчета 30% от часов углубленного изучения ежемесячно
За организацию углубленного изучения отдельных предметов (физика, химия, информатика, биология)	Из расчета 15% от часов углубленного изучения ежемесячно
За ведение инновационной деятельности	За реализацию проекта «Цифровая школа»: - создание базы онлайн-курсов по предметам – до 3 000 рублей по факту выполненных работ; - проведение цифровых уроков с использованием ресурсов образовательной системы МЭО – исходя из расчета 1 000 рублей за 4 урока в месяц с приглашением администрации лицея; - использование в работе образовательных платформ Учи.ру, ЯКласс и других – до 1 000 рублей ежемесячно по результатам экспертизы администрации лицея. Участие в реализации педагогического подхода Lesson Stadi: - модератор; - учитель исследователь; - наблюдатели; - секретарь (ежемесячно – 1 000,00 руб.). Проведение уроков и внеурочных занятий с использованием образовательной робототехники – исходя из расчета 1 000 рублей за 4 урока в месяц с приглашением администрации лицея; Участие в инновационных социальных проектах и акциях муниципального, областного и всероссийского уровней – до 1 000 рублей в месяц. Разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов для осуществления ВСОКО – до 3 000 рублей по результатам экспертизы научно-методического совета.
За выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации	По факту выполненных работ (не более 10 000,00 руб.)
4.2. За качество выполняемых работ ежемесячные доплаты и выплаты	
Характер доплат и выплат	**Условия доплат и выплат**

По итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.	Указаны в экспертных листах и заполняются работником
Результативность защиты индивидуальных образовательных проектов обучающихся 8 – 11 классов	100 % сдача – 3 000,00 руб. 90% - 99% - 1 500 руб. 80% - 89% - 1 000 руб.
Эффективная работа по размещению информации в ЕИС по 223-ФЗ	до 3 000 рублей ежемесячно
За качественную работу по обеспечению бесперебойной работы компьютерной техники в лицее	до 9 000 рублей ежемесячно
За качественную работу по составлению расписания	до 9 000 рублей
За качественную работу по обеспечению бесперебойной работы компьютерной техники в филиалах	до 2 000 рублей ежемесячно
За качественную организацию и осуществление работы образовательной организации в условиях недопущения распространения коронавирусной инфекции	до 10 000 рублей ежемесячно
За качественную подготовку оборудования для проведения лабораторных занятий по профильным предметам в лицее	до 7 000 рублей
За качественную подготовку оборудования для проведения лабораторных занятий по профильным предметам в филиале № 1	до 4 000 рублей
За координацию работы в рамках общественно-государственного управления, для председателей первичных профсоюзных организаций (в зависимости от процента охвата профсоюзным членством)	до 6 000 рублей
Эффективная работа по организации дистанционного обучения в начальной школе	до 3 000 рублей ежемесячно
Эффективная работа по организации дистанционного обучения в основной школе	до 3 000 рублей ежемесячно
Проведение работы по повышению читательской грамотности в 1-6 классах	до 3 000 рублей ежемесячно
Освещение лицейской жизни в СМИ, наполнение информационного пространства лицея	до 3 000 рублей ежемесячно
За качественную работу по ведению архива по направлению финансово-хозяйственной деятельности/образовательной деятельности	до 4 000 рублей ежемесячно
За работу в школьном психолого-медико-педагогическом консилиуме	1 000 рублей ежемесячно

(ПМПк)	
За высокую оценку профессиональной деятельности работников	- за ученую степень доктора наук – 5000 рублей ежемесячно; - за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей ежемесячно; - за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" – 5000 рублей ежемесячно; - за почетное звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 2000 рублей ежемесячно
За качественную работу и отсутствие замечание (для МОП).	до 5 000 рублей ежемесячно
4.3. По итогам работы в виде премиальных выплат	**Премиальные выплаты, поощрения**
За достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется ***единовременное премирование*** работников образовательной организации	1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере до одного должностного оклада; 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере до одного должностного оклада; 3) при объявления благодарности Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – в размере до половины должностного оклада; 4) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – в размере до половины должностного оклада; 5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – в размере до одного должностного оклада; 6) в связи с празднованием Дня учителя – в размере до одного должностного оклада; 7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – в размере до одного должностного оклада; 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – в размере до одного 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 календарного года – в абсолютных суммах, но не более двух должностных окладов.
За личный вклад в результат работы образовательной организации по укреплению положительного имиджа лицея	- За 100% сдачу ЕГЭ по русскому языку и математике – единовременно до 5 000 рублей; - За подготовку высокобальников (80 баллов и выше) по результатам сдачи ЕГЭ – до 3 000 рублей за каждого высокобальника; - За 100% сдачу ОГЭ по русскому языку и математике – единовременно до 3 000 рублей; - За 100% сдачу ОГЭ по предметам по выбору (если предмет сдавали не менее 10 человек) – единовременно до 3 000 рублей; - За подготовку «отличников» по результатам сдачи ОГЭ – до 500 рублей за каждого «отличника»; - За 100% прохождение ДКР в 4-х классах - до 3 000 рублей; - За подготовку высокобальников в 4-х классах (обучающихся, достигших по результатам ДКР высокого уровня) – до 500 рублей; - За подготовку победителей и призеров муниципального этапа различных конкурсов, олимпиад: • 1 место – до 1 000 рублей; • 2,3 место – до 500 рублей; - За подготовку победителей и призеров межтерриториального этапа различных конкурсов, олимпиад: • 1 место – до 1 500 рублей; • 2,3 место – до 1 000 рублей; - За подготовку победителей и призеров областного этапа различных конкурсов, олимпиад: • 1 место – до 2 000 рублей; • 2,3 место – до 1 500 рублей; - За победу и призовые места в профессиональных педагогических конкурсах на муниципальном уровне (организаторы конкурсов – МОиПО СО, ИРО, Дворец Молодежи):

	• 1 место – до 1 500 рублей; • 2,3 место – до 1 000 рублей; - За победу и призовые места в профессиональных педагогических конкурсах на межтерриториальном/областном уровне (организаторы конкурсов – МОиПО СО, ИРО, Дворец Молодежи): • 1 место – до 2 500 рублей; • 2,3 место – до 2 000 рублей; - За участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях (Лыжня России, Кросс Нации и т.д.) и творческих конкурсах (Грани таланта и др.) – до 1 000 рублей; - За проверку диагностических работ на уровне района, судейство в районных соревнованиях – до 250 рублей/час

4.4. Показатели эффективности деятельности, критерии и показатели для оценивания результативности деятельности работников по должностям

4.4.1. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности заместителя директора МАОУ «Артинский лицей» по учебной и научно-методической работе

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные работника	Данные комиссии
1. Достижение высокого качества и доступности общего образования				
1.1. Динамика качества знаний обучающихся (по результатам АКР, ДКР, ОКР):				

• снижение качества • сохранение качества знаний на том же уровне • увеличение качества	0б 2б 4б	4б		
1.2. Наличие обучающихся, принимающих участие в региональных и всероссийских предметных олимпиадах	2б	2б		
2. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса				
2.1. Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию: • до 20% • 20-40% • более 40%	0б 1б 2б	2б		
2.2. Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку за последние 3 года: ○ менее 70% ○ 70-90% ○ 90-100%	0б 1б 2б	2б		
2.3. Наличие учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях	2б	2б		
2.4. Наличие в ОО педагогов-тьюторов по образовательным программам ГАОУ ДПО СО «ИРО»	2б	2б		
3. Формирование позитивного имиджа образовательной организации				
3.1. Положительные публикации и сюжеты об образовательной организации в СМИ	2б	2б		
3.2. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление блока образовательной деятельности на сайте Лицея	2б	2б		
3.3. Доля обучающихся и родителей, удовлетворенных организацией образовательного процесса: • до 60% • 60-80% • более 80%	0б 1б 2б	2б		
Всего:		**20 б**		

4.4.2. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности заместителя директора МАОУ «Артинский лицей» по воспитательной работе

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные работника	Данные комиссии
1. Эффективность системы воспитательной работы				
1.1. Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, ВШУ: • снижение количества обучающихся • сохранение количества на том же уровне • увеличение количества обучающихся	 4б 2б 0б	4б		
1.2. Количество направлений, по которым организовано дополнительное образование: • 2-3 направления • 4-5 направлений • 6-7 направлений	 0б 1б 2б	2б		
1.3. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство)	2б	2б		
1.4. Наличие обучающихся – призеров муниципальных, региональных, всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, военно-патриотической направленности.	2б	2б		
2. Формирование позитивного имиджа образовательной организации				
2.1. Проведение общественно полезных социальных акций	2б	2б		
2.2. Положительные публикации и сюжеты об образовательной организации в СМИ	2б	2б		
2.3. Количество мероприятий с участием родителей: • 1-2 мероприятия	 1б	2б		

• 3 и более	2б			
2.4. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление блока воспитательной работы на сайте Лицея	2б	2б		
2.5. Доля обучающихся и родителей, удовлетворенных организацией воспитательного процесса: • до 60% • 60-80% • более 80%	 0б 1б 2б	 2б		
Всего:		**20 б**		

4.4.3. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности по должности «Главный бухгалтер», «Бухгалтер» МАОУ «Артинский лицей»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
1. Сохранение или увеличение объема средств, привлеченных из внебюджетных источников финансирования	3б	3б		
2. Адаптирование учетного процесса в связи с изменением законодательства	3б	3б		
3. Высокий уровень подготовки экономических расчетов	3б	3б		
4. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учетов	3б	3б		
5. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	2б	2б		
6. Выполнение видов работ, не входящих в функциональные обязанности работника	3б	3б		
7. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников бухгалтерии	2б	2б		
8. Внедрение информационных технологий	2б	2б		
Всего:		**20 б**		

4.4.4. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части МАОУ «Артинский лицей»

Показатели	**Весовой коэффициент**	**Максимальный балл**	**Данные сотрудника**	**Баллы комиссии**

	показателя			
1. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений Лицея	3 б	3 б		
2. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели инвентаря ОО	3 б	3 б		
3. Качественный контроль за расходованием материалов и финансовых средств Лицея	3 б	3 б		
4. Особый режим работы, связанный с обеспечением бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;	3 б	3 б		
5. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в образовательной организации	3 б	3 б		
6. Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	2 б	2 б		
7. Своевременный контроль и исполнение заданий и поручений по вопросам административно – хозяйственной деятельности	2 б	2 б		
8. Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в образовательной организации (нормы СанПиНа)	1 б	1 б		
Всего:		**20 б**		

4.4.5. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности по должности «Заведующая столовой» МАОУ «Артинский лицей»

Показатели	**Весовой коэффициент показателя**	**Максимальный балл**	**Данные сотрудника**	**Баллы комиссии**
1. Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи	3б	3б		
2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи	3б	3б		

3. Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил	3б	3б		
4. Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	3б	3б		
5. Своевременное обеспечение столовой качественными продовольственными товарами	2б	2б		
6. Внедрение новых технологий приготовления блюд	2б	2б		
7. Творческий подход к приготовлению блюд и кулинарных изделий	2б	2б		
8. Расширение зоны обслуживания	2б	2б		
Всего:		**20 б**		

4.4.6. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности учителя МАОУ «Артинский лицей»

Критерии оценивания	Показатели оценивания	Оценка в баллах	Диапазон баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1. Качество освоения учебных программ	1.1. Положительная динамика оценочных показателей (по итогам четверти)	Положительная – 2 б Стабильная – 1 б Отрицательная – 0 б	0-2		
	1.2. Количество отличников	Увеличение – 2 б На прежнем уровне–1 б Уменьшение – 0 б	**0-2**		
2. Ведение документации	2.1. Ведение электронного журнала, включая модуль МСОКО (по итогам четверти)	Отсутствие замечаний – 2 б Наличие замечаний – 0 б	**0-2**		
3. Качественные показатели воспитательной работы	3.1. Наличие обучающихся, вошедших в рейтинговую десятку лучших лицеистов в конкурсе «Ученик года»	Наличие – 2 б Отсутствие - 0 б	**0-2**		
	3.2. Классный коллектив, ставший победителем или призером конкурса «Лицейское первенство»	Победитель (призер) – 2 б Отсутствие победы (призового места) – 0 б	**0-2**		
	3.3. Привлечение специалистов различных профессий к проведению родительских собраний, проведению учебных занятий (включая экскурсии на производство, предприятия и т.п)	Наличие мероприятия с привлечением специалистов различных профессий (включая экскурсии на производство, предприятия и т.п)– 2 б (указать дату и место проведения, тему мероприятия)	**0-2**		

		Отсутствие мероприятия – 0 б			
4. Предъявление педагогического опыта	4.1. Предъявление собственного опыта в различных формах (выступление, публикация, открытый урок)	- муниципальный уровень – 1 б - областной уровень – 3 б (указать место и форму предъявления опыта)	**0-4**		
	4.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах	- участие – 2 б - отсутствие участия - 0 б	**0-2**		
5. Деятельность педагога в личном интернет пространстве	5.1. Ведение интернет-страниц педагогами предметниками, ведение страницы классного коллектива	Наличие страницы педагога (страницы классного коллектива) – 2б Отсутствие - 0 б	**0-2**		
Всего:			**20**		

4.4.7. Показатели и критерии для оценивания результативности деятельности учителя физкультуры МАОУ «Артинский лицей»

Критерии оценивания	Показатели оценивания	Оценка в баллах	Диапазон баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1. Качество освоения учебных программ	1.1. Положительная динамика оценочных показателей (по итогам четверти)	Положительная – 2 б Стабильная – 1 б Отрицательная – 0 б	0-2		
	1.2. Количество отличников	Увеличение – 2 б На прежнем уровне–1 б Уменьшение – 0 б	**0-2**		
2. Ведение документации	2.1. Ведение электронного журнала, включая модуль МСОКО (по итогам четверти)	Отсутствие замечаний – 2 б Наличие замечаний – 0 б	**0-2**		
3. Качественные показатели воспитательной работы	3.1. Организация и проведение тестирования по выполнению нормативов ГТО в текущем месяце	Проведение тестирования – 2 б Отсутствие - 0 б	**0-2**		
	3.2. Мониторинг физического развития обучающихся (по итогам проведения мониторингов – в совокупности по всем классам)	Улучшение показателей – 2 б На том же уровне –1б Ухудшение показателей – 0 б	**0-2**		
	3.3. Отсутствие травматизма у обучающихся в текущем месяце	Отсутствие травматизма – 2 б	**0-2**		
4. Предъявление педагогического опыта	4.1. Предъявление собственного опыта в различных формах (выступление, публикация,	- муниципальный уровень – 1 б	**0-4**		

	открытый урок)	- областной уровень – 3 б (указать место и форму предъявления опыта)			
	4.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах	- участие – 2 б - отсутствие участия - 0 б	**0-2**		
5. Деятельность педагога в личном интернет пространстве	5.1. Ведение интернет-страниц педагогами предметниками, ведение страницы классного коллектива	Наличие страницы педагога (страницы классного коллектива) – 2б Отсутствие - 0 б	**0-2**		
Всего:			**20**		

4.4.8. Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Руководитель филиала»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
1. Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы ОО (выполнение работ своими силами) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (ГИБДД, Госпожнадзор, Ростехнадзор, Роспотребнадзор – в части АХР и др.)	4 б.	4 б.		
3. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
4. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	2 б	2 б		
5. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений	2 б	2 б		
6. Участие в проведении процедур торгов, работа с подрядчиками и поставщиками	2 б.	2 б.		
7. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в учреждении	2 б	2 б		
8. Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	2 б	2 б		

9. Подготовка локальных правовых актов ОО в текущем периоде	2 б.	2 б.		
Всего:		**20 б**		

4.4.9. Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Специалист по охране труда»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
1. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (Управления образования, Администрации АГО, Госинпекции труда, Министерства образования СО и пр.)	2 б.	2 б.		
2. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
3. Выполнение показателя – 100 % проведение спец.оценки условий труда в ОО (в т.ч. филиалах и структурных подразделениях)	2 б.	2 б.		
4. Разработка локальных правовых актов по ОТ в текущем месяце	2 б.	2 б.		
5. Выполнение соглашения ОО по охране труда в текущем месяце	2 б.	2 б.		
6. Проведение учебы сотрудников ОО по ОТ в текущем периоде	2 б.	2 б.		
Всего:		**12 б**		

4.4.10. Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности: «Заведующий библиотекой», «педагог-библиотекарь», «библиотекарь»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
1. Читательская активность обучающихся (процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку): • 50-70% • свыше 70%	 1б 2б	 2б		
2. Оформление тематической выставки в библиотеке	2б	2б		
3. Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных мероприятиях: • участие на школьном уровне • участие на муниципальном уровне	 1б 2б	 2б		

4. Участие педагога в профессиональных конкурсах	2 б	2 б		
5. Работа с издательствами, поставщиками в текущем периоде	2 б.	2 б.		
6. Пополнение странички библиотекаря в текущем месяце на сайте школы	2 б.	2 б.		
Всего:		**12 б**		

4.4.11. Показатели и критерии оценки эффективности труда педагога-психолога МАОУ «Артинский лицей»

Показатели	**Весовой коэффициент показателя**	**Максимальный балл**	**Данные педагога**	**Баллы комиссии**
1. Психологическое сопровождение образовательного процесса				
1.1. Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами: * до 50% * свыше 50%	 1 б 2 б	 2б		
1.2. Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами ОО	2б	2б		
1.3. Коррекция отклонений в развитии обучающихся (положительная динамика среднего балла обучающихся с проблемами в обучении)	2б	2б		
2. Взаимодействие с родителями				
2.1. Проведение лекториев, круглых столов, тематических родительских собраний на тему особенностей психологического развития обучающихся	1б	1б		
2.2. Разработка памяток, буклетов для родителей	1б	1б		
3. Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса				
3.1. Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья	2б	2б		
4. Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.	2б	2б		
Всего:		12б		

4.4.12. Показатели и критерии оценки эффективности труда социального педагога МАОУ «Артинский лицей»

Показатели	Весовой	Максимальный	Данные	Баллы комиссии

	коэффициент показателя	балл	педагога	
1. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК - дети на внутришкольном контроле отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	 2 б. 1 б. 0	 2 б		
2. Участие в работе различных комиссий/Советов (ПМПк, Совет по профилактике, школьная служба медиации)	1б	1б		
3. Работа с родителями в текущем периоде (посещение семей опекаемых детей, семей, находящихся на различных видах профилактического учета)	2 б.	2 б		
4. Профилактическая работа со слабоуспевающими детьми в текущем месяце	1 б.	1 б.		
13. Участие в разработке индивидуального учебного плана, адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ	1 б.	1 б		
14. Участие педагога в школьных педагогических консилиумах в текущем месяце, в комиссии по урегулированию конфликта интересов	1 б.	1б.		
Всего:		**12 б**		

4.4.13. Показатели и критерии оценки эффективности труда старшего воспитателя

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
1. Наличие **детей – победителей** и призеров в **очных конкурсах**, олимпиадах разных уровней и т.д.	2 б.	2 б.		
2. Наличие **педагогов – победителей** и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, соревнованиях и т.д.	2 б.	2 б.		
3. Личное выступление по обмену опытом в текущем месяце	2 б	2 б		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, по комплектованию, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
5. Средняя посещаемость детьми детского сада за период: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	 0б 1б 2б	2б		
6. Применение здоровьесберегающих технологий (сопровождение подвижных игр, в том числе на свежем воздухе физкультминутки и т.д.)	2 б	2 б		

7. Высокий уровень обеспечения охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма)	2 б	2б		
8. Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	2б	2б		
9. Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. Разработка адаптированных ОП	2б	2б		
10. Проведение в текущем месяце совместных мероприятий для детей и их родителей	2б	2б		
Всего:		**20 б**		

4.4.14. Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности: «Воспитатель»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие **детей – победителей** и призеров в **очных конкурсах**, олимпиадах разных уровней и т.д.	2 б.	2 б.		
2. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце	2б	2 б.		
3. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
4. Средняя посещаемость детьми в группе за месяц: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	 0б 1б 2б	2б		
5. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов, олимпиадах и фестивалей (в том числе заочных) - участие - организация	 1 б. 2б	2б		
6. Работа с родителями по взысканию дебиторской задолженности (уменьшение долгов по родительской плате) по группе: - отсутствие задолженности - до 3000 рублей- общая задолженность - свыше 3000 рублей	 2б 1 б 0 б.	2 б		
Всего:		**12 б**		

4.4.15. Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Педагог дополнительного образования»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
1. Наличие победителей и призеров среди обучающихся в различных играх, конкурсах, соревнованиях	2 б.	2 б		
2. Представление опыта педагога на РМО, конференциях и иных мероприятиях	2 б.	2 б.		
3. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем периоде (указать что сделано)	2 б	2 б		
4. Посещаемость кружка/секции/объединения по интересам в отчетном периоде: - свыше 90 % - 70-90 % - менее 70 % обучающихся	2б 1б 0б	2 б.		
5. Использование новых форм и методов работы в отчетном периоде (указать каких)	2 б.	2 б.		
6. Организация выставок ,презентаций работ учащихся в отчетном периоде (выступления детей на муниципальных мероприятиях)	2 б.	2 б.		
Всего:		**12 б**		

4.4.16. Показатели и критерии оценки эффективности труда воспитателя группы по присмотру и уходу за детьми

Показатели	**Весовой коэффициент показателя**	**Максимальный балл**	**Данные педагога**	**Баллы комиссии**
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	2 б.	2 б.		
2. Посещаемость группы продленного дня (от списочного состава группы) в отчетном периоде - менее 80 % воспитанников; - от 80 до 95 % - свыше 95 %	0 1 2	2б		
3. Применение здоровьесберегающих технологий (проведение подвижных игр, в том числе на свежем воздухе физкультминутки и т.д.) –	2 б	2б		

указать что				
4. Индивидуальные и групповые занятия по рекомендации классного руководителя со слабоуспевающими учениками - групповые занятия - индивидуальные	1 б. 2 б.	2б		
5. Проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения в отчетном периоде (указать что)	2 б	2б		
6. Участие в родительских собраниях в отчетном периоде	2 б.	2 б.		
Всего:		**12 б**		

4.4.17. Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Сопровождающий по подвозу», «Воспитатель по подвозу», «Специалист по подвозу обучающихся»

Показатели	**Весовой коэффициент показателя**	**Максимальный балл**	**Данные педагога**	**Баллы комиссии**
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
2. Посещаемость детей школы (находящихся на подвозе) в отчетном периоде - менее 80 % воспитанников; - от 80 до 95 % - свыше 95 %	0 1 2	2б		
3. Соблюдение техники безопасности в поездке, правил оказания первой помощи (при необходимости)	2 б	2 б		
4. Соблюдение дисциплины в период поездок	2 б.	2		
5. Участие в выездах учащихся школы в выходные и праздничные дни	2 б.	2б		
6. Обеспечение сохранности автобуса и содержание его в исправном состоянии. Отсутствие актов вандализма	2 б	2 б		
Всего:		**12 б**		

4.4.18. Показатели и критерии оценки эффективности труда *по должности* ***«Мастер производственного обучения»***

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
2. Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств	2 б.	2 б.		
3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий в текущем месяце, отсутствие фактов привлечения водителя к административной ответственности (штрафов)	2 б	2 б.		
4. Своевременное и качественное прохождение техосмотра трактора. Техническое сопровождение. Самостоятельное выполнение мелких ремонтных работ	2б	2б		
5. Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	2 б	2 б		
6. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	2 б	2 б		
Всего:		**12 б**		

4.4.19. Показатели и критерии оценки эффективности труда *по должности* ***«Педагог-организатор ОБЖ»***

Показатели	Критерии оценивания	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
1. Положительная динамика оценочных показателей (по итогам четверти)	Положительная – 2 б Стабильная – 1 б Отрицательная – 0 б	2б		
2. Количество отличников	Увеличение – 2 б На прежнем уровне–1 б Уменьшение – 0 б	2б		
3. Ведение электронного журнала, включая модуль МСОКО (по итогам четверти)Качественное ведение документации (персонифицированный учет)	Отсутствие замечаний – 2 б Наличие замечаний – 0 б	2 б		
4. Предъявление собственного опыта в различных формах (выступление, публикация, открытый урок)	- муниципальный уровень – 1 б - областной уровень – 3 б (указать место и форму предъявления опыта)	3 б		
5. Реализация инновационных проектов	1б	1б		

6. Совершенствование материально-технической базы кабинета ОБЖ	2б	2б		
Всего:		**12б**		

Глава 5. Заключительные положения

5.1. Работники образовательной организации имеют право вносить изменения в действующее положение на основании решения общего собрания работников образовательной организации.

5.2. Данное положение действительно до принятия нового.

Приложение №1
к положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Артинский лицей»

Таблица протокола по итогам месяца

№	Ф.И.О.	Стимулирующие выплаты по критериям/ баллы в соответствии с экспертным листом (баллы)	Выплаты за интенсивность и высокие результаты (сумма выплаты)						За качество выполняемых работ ежемесячные доплаты и выплаты (основание, сумма выплаты)	Стаж (баллы)	Премиальные выплаты по итогам работы (основание, сумма выплаты)	ИТОГО	
			сложность и напряженность, особый режим и график работы	Наполняемость классов	Результаты ГИА	Комфортная среда	углубленка	Инновационная Д				Итого баллов	Итого фиксированная сумма