


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной организации  
 Р.П. Бондаренко

01 сентября 2016 г.

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
МБУ ДПО «СОИРО»  
протокол  
от 01 сентября 2016 г.  
№ 3

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом  
МБУ ДПО «СОИРО»  
от 01 сентября 2016 г.  
№ 183-од

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МБУ ДПО «СОИРО»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», на основании постановления главы администрации Старооскольского городского округа от 30 июня 2013 года №2858 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старооскольского городского округа», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения ДПО «Старооскольский институт развития образования» (далее Институт) в повышении эффективности деятельности, обеспечивающей качественное непрерывное повышение квалификации педагогов Старооскольского городского округа, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Института. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (в январе и сентябре) по результатам труда работников Института за месяцы работы в предыдущем отчетном периоде.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам Института включает гарантированные и поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Института.

1.4. Основанием для гарантированной стимулирующей доплаты работникам Института являются наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени, для стимулирующих выплат по результатам труда показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.5. Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени. Они устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

- за звания «Заслуженный учитель» и «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землёй Белгородской» (I и II степени)) - 1000 рублей в месяц;
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего образования РФ» и т.д. – 500 рублей в месяц;
- за наличие Почетной грамоты МОН РФ - 500 рублей в месяц;
- за учёную степень (доктора наук, кандидата наук) - 3000 рублей в месяц.

Гарантированные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы. Размер гарантированных стимулирующих доплат в конкретном общеобразовательном учреждении не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ.

Гарантируемые стимулирующие надбавки, указанные в пункте 1.5., вновь прибывшим работникам выплачиваются из фонда стимулирования работников учреждения при наличии экономии данного фонда.

1.6. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Института (кроме

директора Института) по результатам труда производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Института (далее - Комиссия) по представлению директора Института и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

1.7. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору Института производится управлением образования администрации Старооскольского городского округа.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Института распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками Института.

1.9. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Института (кроме директора Института) устанавливается на основании приказа директора Института.

1.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.11. Вновь прибывшие работники имеют право на выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда не ранее чем через три месяца после поступления на работу в Институт.

1.12. Для заместителей директора Института самоанализ профессиональной деятельности проводится в баллах, а затем по шкале переводится в проценты.

1.13. Сумма стимулирующей выплаты заместителям директора не должна превышать 100% размера его базового должностного оклада.

1.14. В начале расчетного периода (январь, июль) определяется денежный вес одного балла. Для этого оставшаяся сумма от выплат директора и заместителей директора (ФОТ рук.), гарантированных выплат стимулирующей части ФОТ работникам Института, запланированного на полгода, делится на общую сумму баллов, набранных по критериям.

## **2. Организация деятельности Комиссии**

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания коллектива, которое утверждается приказом по Институту.

2.2. В состав комиссии в количестве 7 человек входят члены администрации Института, руководители структурных подразделений, председатель первичной профсоюзной организации, педагогический работники.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем общего собрания коллектива, директором Института.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

## **3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам МБУ ДПО «СОПРО»**

3.1. Директор имеет право самостоятельно или с учетом ходатайства заместителя директора или начальника отдела увеличить размер стимулирующей надбавки (доплаты) за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных

работ, либо уменьшить при условии некачественного и несвоевременного выполнения задания, работы. В указанных случаях к представлению прилагаются подтверждающие документы, обоснования (акты, приказы, объяснительные записки работника, справки).

3.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

3.3. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Института. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.5. Директор Института инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.6. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается общему собранию коллектива. На основании протокола общего собрания коллектива издается приказ по Институту.

3.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) складывается из фонда оплаты труда на выплату надбавок за ученую степень и государственные награды (ФОТ нагр.) и фонда оплаты труда на выплату поощрений по результатам труда.

3.8. Надбавки за ученую степень и государственные награды, а также премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных надбавок по результатам труда работникам Института определяется следующим образом:

а) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам труда работникам Института:

ФОТ надб. = ФОТ ст. – ФОТ нагр. – ФОТ рук.

б) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Института производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Подсчет баллов для оценки результативности работы руководителя Института проводится управлением образования администрации Старооскольского городского округа. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками Института и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда в месяц, установленный на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надб.) делится на общую сумму баллов, набранную работниками Института. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

г) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Института и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику.

3.9. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Института, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Института.

3.10. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по Институту.

#### 4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДПО «СОИРО»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Институтом самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении.

Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания коллектива, научно-методического совета Института, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

##### 4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора Института:

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>Заполняются начальником отдела</b>		
1.	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	<b>5 баллов</b> – при отсутствии нарушений; <b>0 баллов</b> – при наличии нарушений
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений педагогических работников на неправомерные действия работников Института	<b>3 балла</b> – при отсутствии жалоб и обращений; <b>0 баллов</b> – при наличии жалоб и обращений
3.	Разработка и подготовка нормативно-правовых документов	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
4.	Своевременное обновление информации на сайте учреждения в соответствии с требованиями законодательства	<b>3 балла</b> – обновление в течение 3 дней после проведения мероприятия или выхода документа
5.	Зафиксированное участие в инновационной деятельности. (авторская школа, лаборатории инновационного развития, стажировочные и базовые площадки и т.д.)	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: на срок действия</i> <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
6.	Зафиксированное участие в инновационных проектах	<b>Инициирование и реализация:</b> <b>5 баллов</b> - на региональном уровне; <b>4 балла</b> - на муниципальном уровне; <b>3 балла</b> - на уровне управления образования. <b>Участие:</b> <b>4 баллов</b> - на региональном уровне; <b>3 балла</b> - на муниципальном уровне; <b>2 балла</b> - на уровне управления образования. <i>Примечание: на срок действия проекта</i> <i>Примечание: показатели суммируются</i>
7.	Методическое сопровождение педагогов или образовательных учреждений профессиональных конкурсах	Эффективность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (Название конкурса, отношение количества победителей и призеров к общему кол-ву участников не менее 50%)

		<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <i>Примечание: показатели суммируются</i>
8.	Зафиксированное участие в работе экспертной, творческой или рабочей группы.	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
9.	Участие в организации и проведении научно-методических, методических мероприятий, конкурсов, выставок и др.	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень На муниципальном уровне учитываются только значимые мероприятия, направленные на развитие муниципальной системы образования с учётом региональных приоритетов. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
10.	Наличие методических материалов, публикаций в профессиональных журналах, сборниках и др.	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
11.	Зафиксированное личное участие в семинарах, форумах, коллегиях, совещаниях и др. (подготовка отдельного вопроса с сопровождением доклада, презентации)	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
12.	Наличие наград и поощрений, благодарностей	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень; <b>2 балла</b> – уровень образовательного учреждения. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
<b>Заполняются руководителем учреждения</b>		
1.	За сложность работы (выполнение заданий особой важности и сложности)	<b>до 5 баллов</b>
2.	За высокое качество выполняемых работ	<b>до 5 баллов</b>
3.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	<b>до 5 баллов</b>

#### **Шкала установления доплат для заместителя директора:**

- 100 баллов и более – устанавливается надбавка в размере 100%
- 80 - 99 баллов – устанавливается надбавка в размере 90%
- 60 - 79 баллов – устанавливается надбавка в размере 80%
- 40 - 59 баллов – устанавливается надбавка в размере 70%
- 20 - 39 баллов – устанавливается надбавка в размере 60%
- менее 20 баллов надбавка не предусмотрена.

**4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности начальников отделов/руководителей центров/заместителей начальника отдела**

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>Заполняются начальником отдела</b>		
1.	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	<b>5 баллов</b> – при отсутствии нарушений; <b>0 баллов</b> – при наличии нарушений
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений педагогических работников на неправомерные действия работников отдела	<b>3 балла</b> – при отсутствии жалоб и обращений; <b>0 баллов</b> – при наличии жалоб и обращений
3.	Разработка и подготовка нормативно-правовых документов	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
4.	Своевременное обновление информации на сайте учреждения в соответствии с требованиями законодательства	<b>3 балла</b> – обновление в течение 3 дней после проведения мероприятия или выхода документа
5.	Зафиксированное участие в инновационной деятельности. (авторская школа, лаборатории инновационного развития, стажировочные и базовые площадки и т.д.)	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: на срок действия</i> <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
6.	Зафиксированное участие в инновационных проектах	<b>Инициирование и реализация:</b> <b>5 баллов</b> - на региональном уровне; <b>4 балла</b> - на муниципальном уровне; <b>3 балла</b> - на уровне управления образования. <b>Участие:</b> <b>4 баллов</b> - на региональном уровне; <b>3 балла</b> - на муниципальном уровне; <b>2 балла</b> - на уровне управления образования. <i>Примечание: на срок действия проекта</i> <i>Примечание: показатели суммируются</i>
7.	Методическое сопровождение педагогов или образовательных учреждений в профессиональных конкурсах	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень;  Победители, призеры и лауреаты конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Школа года», «Детский сад года», «Зеленый огонёк») на региональном уровне <i>(название конкурса, дата, ФИО, результат)</i>  Эффективность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства <i>(Название конкурса, отношение количества</i>

		победителей и призеров к общему кол-ву участников не менее 50%) <i>Примечание: показатели суммируются</i>
8.	Зафиксированное участие в работе экспертной, творческой или рабочей группы.	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
9.	Участие в организации и проведении научно-методических, методических мероприятий, конкурсов, выставок и др.	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень На муниципальном уровне учитываются только значимые мероприятия, направленные на развитие муниципальной системы образования с учётом региональных приоритетов. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
10.	Наличие методических материалов, публикаций в профессиональных журналах, сборниках и др.	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
11.	Зафиксированное личное участие в семинарах, форумах, коллегиях, совещаниях и др. (подготовка отдельного вопроса с сопровождением доклада, презентации)	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
12.	Наличие наград и поощрений, благодарностей	<b>5 баллов</b> – федеральный уровень; <b>4 балла</b> – региональный уровень; <b>3 балла</b> – муниципальный уровень; <b>2 балла</b> – уровень образовательного учреждения. <i>Примечание: баллы суммируются.</i>
<b>Заполняются руководителем учреждения</b>		
4.	За сложность работы (выполнение заданий особой важности и сложности)	<b>до 5 баллов</b>
5.	За высокое качество выполняемых работ	<b>до 5 баллов</b>
6.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	<b>до 5 баллов</b>

#### 4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методистов

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Показатель	Кол-во баллов
1.	<p>Зафиксированное участие методиста в инновационной деятельности.</p> <p><i>Примечание: на срок действия школы, площадки.</i></p> <p><i>Примечание: показатели суммируются</i></p>	1. Разработка индивидуальных маршрутов педагогов	1–5 маршрута – <b>2 балл</b> ; от 6 – 10 маршрутов – <b>3 балла</b> ; более 10 – <b>5 баллов.</b>
		2. Методическое сопровождение инновационной деятельности на муниципальном уровне (авторская школа; лаборатории инновационного развития; стажировочные площадки)	<b>3 балла</b>
		3. Методическое сопровождение инновационной деятельности на региональном уровне (региональные инновационные площадки, региональные проекты)	<b>4 балла</b>
		4. Методическое сопровождение инновационной деятельности на федеральном уровне (федеральные инновационные площадки, федеральные эксперименты)	<b>5 баллов</b>
2.	<p>Зафиксированное участие в инновационных проектах.</p> <p><i>Примечание: на срок действия проекта.</i></p> <p><i>Примечание: показатели суммируются</i></p>	<b>Инициирование и реализация проекта</b>	<b>5 баллов</b> - на региональном уровне; <b>4 балла</b> - на муниципальном уровне; <b>3 балла</b> - на уровне управления образования.
		<b>Участие в реализации проекта</b>	<b>4 баллов</b> - на региональном уровне; <b>3 балла</b> - на муниципальном уровне; <b>2 балла</b> - на уровне управления образования.
3.	Своевременное обновление информации на сайте учреждения в соответствии с требованиями законодательства	Обновление в течение 3 дней после проведения мероприятия или выхода документа	<b>3 балла</b>
4.	Методическое сопровождение педагога или образовательных учреждений в профессиональных конкурсах, грантах	<b>Муниципальный уровень:</b> 1. Наличие победителей, призеры и лауреаты конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям») на муниципальном уровне (ФИО, результат)	<b>3 балла</b>



<p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p> <p><i>Примечание: показатели суммируются</i></p>	<p><b>Региональный и федеральный уровни:</b>  2. Победители, призеры и лауреаты конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Школа года», «Детский сад года», «Зеленый огонёк»)</p> <p>Эффективность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (Название конкурса, отношение количества победителей и призеров к общему кол-ву участников не менее 50%)</p>	<p><b>4 балла</b> - региональный уровень</p> <p><b>5 баллов</b> – федеральный уровень</p>
<p>5. Зафиксированное участие методиста в качестве члена жюри олимпиад, творческой или рабочей группы, в том числе по сопровождению аккредитации и проверок ОУ</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p> <p><i>Примечание: показатели суммируются</i></p>	<p><b>Муниципальный уровень:</b>  1) Эффективная методическая помощь в ходе проверок (не вынесено предписаний по курируемому направлению);  2) Отсутствие удовлетворенных апелляций на муниципальном этапе Всероссийской предметной олимпиады школьников</p> <p><b>Региональный уровень:</b>  1) Эксперт, член творческой или рабочей группы;  2) Эффективность участия обучающихся в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников (отношение количества победителей и призеров к общему кол-ву участников не менее 50%).</p> <p><b>Федеральный уровень</b>  1) Эксперт, член творческой или рабочей группы.</p>	<p><b>3 балла</b></p> <p><b>4 балла</b></p> <p><b>5 баллов</b></p>
<p>6. Участие методиста в организации и проведении научно-методических и методических мероприятий</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p> <p><i>Примечание: показатели суммируются</i></p>	<p><b>Муниципальный уровень:</b>  Виртуальные и постоянно действующие семинары</p> <p><b>Региональный уровень:</b>  1) Организация и проведение научно-методических и методических мероприятий для различных категорий педагогов  2) Зафиксированное выступление на научно-методическом, методическом мероприятии (дата, тема мероприятия, категория участников)</p> <p><b>Федеральный уровень:</b>  1) Выступление или организация и проведение мероприятий на всероссийском или международном уровнях  2) Зафиксированное выступление на научно-методическом, методическом мероприятии</p>	<p><b>3 балла</b></p> <p><b>4 балла</b></p> <p><b>5 баллов</b></p>

7.	Участие в обобщении актуального опыта работы педагогов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</i>	<b>Региональный уровень:</b> выполнение плана-задания	<b>4 балла</b>  <b>сверх плана-задания</b> <b>+1 балл за каждый опыт</b>
8.	Наличие у методиста научно-методических материалов, наличие публикаций в профессиональных журналах, сборниках конференций и др. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i> <i>Примечание: показатели суммируются</i>	Авторские методические материалы, прошедшие муниципальный экспертный совет	<b>3 балла</b>
		Методические материалы, прошедшие региональный координационный совет	<b>4 балла</b>
		Публикации на региональном уровне	
		Методические материалы, публикации на федеральном уровне	<b>5 баллов</b>
9.	Поощрения методиста (грамоты, благодарности, дипломы)  <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i> <i>Примечание: показатели суммируются.</i>	Имеет поощрения на уровне образовательного учреждения	<b>2 балла</b>
		Имеет поощрения на муниципальном уровне	<b>3 балла</b>
		Имеет поощрения на региональном уровне	<b>4 балла</b>
		Имеет поощрения на всероссийском и международном уровнях	<b>5 баллов</b>
<b>Заполняются начальником отдела</b>			
10.	Дополнительные баллы	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (по решению комиссии или руководителя ОУ)	<b>До 5 баллов</b>

#### 4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой

Критерии	Баллы	Примечание
Пополнение фонда библиотеки методической, художественной и отраслевой литературой на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек	До 5 баллов	
Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки	До 5 баллов	
Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	До 3-х баллов	
Межведомственные отношения с городскими библиотеками	До 2-х баллов	
Результативное зафиксированное участие в семинарах и конференциях, на заседаниях МО, педагогических чтениях, курсах повышения квалификации, организации выставок, наличие публикаций по вопросам оценки качества образования	До 5 баллов	

#### 4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерии	Баллы	Примечание
Сохранность лабораторного оборудования	До 5 баллов	
Своевременное устранение неполадок оборудования	До 5 баллов	
Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов	
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогических работников	До 3 баллов	

#### 4.6. Критерии оценки профессиональной деятельности секретаря учебной части

Критерии	Баллы	Примечание
Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота.	До 5 баллов	
Осуществление приёма и передачи телефонограмм и доведение содержания сообщений до сведения директора института, печатание по указанию директора института различных документов и материалов	До 3 баллов	
Осуществление делопроизводства; формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранность и в установленные сроки сдача их в архив.	До 3 баллов	
Качественное и безошибочное ведение книги приказов и хранение её, ведение и хранение журнала учета движения трудовых книжек, хранение и ведение в установленном порядке трудовых книжек работников	До 5 баллов	
Соблюдение сроков исполнения документации	До 3 баллов	
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогических работников	До 3 баллов	

#### 4.7. Критерии оценки профессиональной деятельности электроника

Критерии	Баллы	Примечание
Бесперебойная работа техники	До 5 баллов	
Сохранность оборудования	До 5 баллов	
Обслуживание техники без привлечения посторонних специалистов	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 3 баллов	

#### 4.8. Критерии оценки профессиональной деятельности техника

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Оперативность выполнения заявок по устранению технических и санитарно-гигиенических неполадок.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.9. Критерии оценки профессиональной деятельности товароведа

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.10. Критерии оценки профессиональной деятельности архивариуса

Критерии	Баллы	Примечание
Обеспечение ведения и сохранности архива	До 5 баллов	
Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.11. Критерии оценки профессиональной деятельности заведующего складом

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.12. Критерии оценки профессиональной деятельности гардеробщика

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.13. Критерии оценки профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.14. Критерии оценки профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.15. Критерии оценки профессиональной деятельности дворника

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.16. Критерии оценки профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 4.17. Критерии оценки профессиональной деятельности заведующего хозяйством

Критерии	Баллы	Примечание
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	До 5 баллов	
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников.	До 5 баллов	
Выполнение правил трудовой дисциплины	До 3 баллов	

#### 5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

В случае несогласия с решением общего собрания коллектива о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.