

СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей  
№ 21 «Эрудит»  
(протокол № 6 от «01» 09 2025 г.)

Председатель  
первичной профсоюзной организации

 /Швенк О.Н./

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ПМО СО  
«Политехнический лицей  
№ 21 «Эрудит»



Высоцкая Л.В.

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного образовательного учреждения**  
**Полевского муниципального округа Свердловской области**  
**«Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**  
(в новой редакции)

г.Полевской  
2025г

государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

1.3. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с органом местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципального учреждения, должны определяться в соответствии с уставом муниципального учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

1.6. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности на территории Свердловской области отдельных муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области

1.8. Не допускается любая форма дискриминации при установлении и изменении условий труда.

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

- 2.1. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);

- 2) номенклатуры должностей;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее – ЕКС) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников муниципального учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников муниципальных учреждений учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников муниципальных учреждений предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;
- 5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. Руководители муниципальных учреждений:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципального учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных учреждений.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальном учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же муниципальном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же муниципальном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органа местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом муниципальной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения**

3.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Главе 5 настоящего положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Главе 6 настоящего положения.

3.2. Муниципальное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, приведенных в настоящем положении.

На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в местностях с особыми климатическими условиями, в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям, а также выплаты, связанные с работой в сельской местности).

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений приведены в приложениях № 1 и 2 к настоящему положению.

3.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

3) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течении года после окончания профессиональной образовательной организации (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.9. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

3.10. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения должна составлять не более 40 процентов.

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.12. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером муниципального учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности согласно настоящему порядку.

3.13. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» приведены в приложении № 3 к настоящему положению.

3.14. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих приведены в приложении № 4 к настоящему положению.

3.15. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно в зависимости от сложности труда.

3.16. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и 6 настоящего положения.

3.17. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.18. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре (эффективном контракте).

4.2. Оплата труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителям муниципальных учреждений определяется в трудовом договоре (эффективном контракте), составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, утвержденной приказом органа местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается органом местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области исходя из особенностей типов этих муниципальных учреждений в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается органом местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным постановлением Главы Полевского городского округа от 20.03.2020 года № 315 «Об утверждении Порядка размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Полевского городского округа и представления указанными лицами данной информации».

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, в соответствии с пунктом 4.3. настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается в следующих размерах:

Должности работников образования(профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням)	Размер оклада директора образовательного учреждения	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в рублях
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	70%	60 455,12
Заместитель директора по воспитательной работе	70%	60 455,12
Заместитель директора по профилактике правонарушений и обеспечению безопасности образовательного процесса	70%	60 455,12
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	70%	60 455,12
Главный бухгалтер	75%	64 773,34

4.6. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим 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) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных: для руководителей – органом местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области; для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

4.7. Стимулирование руководителя муниципального учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципального учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденного приказом начальника органа местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области.

4.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения.

4.9. Заместителям руководителя может устанавливаться педагогическая нагрузка, но не более 0,5 ставки по совмещаемой должности в пределах рабочего времени по основной должности, по согласованию с руководителем. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются согласно тарификации с учетом объема дополнительной работы. Выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

4.10. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:  
- по критериям оценки эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера с учетом периодичности выплаты. (Приложение № 15-19)

## Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:
  - 25 % от должностного оклада - классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику).  
10 000 руб. за класс (за счет Федеральных средств) - по Постановлению Правительства Свердловской области от 3 сентября 2020 г. N 620-ПП "О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы;
  - проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки  
10 % – начальные классы (русский язык, математика)  
15 % – математика, русский язык, литература (5-11 кл.)  
5 % – другие предметы (1-11 кл.)
  - 10 % от должностного оклада - заведование учебными кабинетами;
  - 11 % от должностного оклада - руководство методическим объединением (ГМО – городское методическое объединение) не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;
  - 15 % от должностного оклада – руководство методическим объединением, предметной в образовательной организации педагогическими работниками (ШМО – школьное методическое объединение), не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

- 10 % - выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- 15 % - выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

3) выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- 15 % – особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);
- 20 % – особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету;
- 15 % – педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку;

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем муниципальной организации в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

Педагогическим работникам муниципальных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах: педагогам-наставникам – 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам муниципальных учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципального учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замещение на время отсутствия учителя оплачивается из расчета должностного оклада (с учетом квалификационной категории работника выполняющего обязанности, замещение классного руководства оплачивается в соответствии с настоящим положением).

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Работникам муниципальных учреждений (кроме руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципальных учреждений (кроме руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем муниципального учреждения на основании нормативного акта органа местного самоуправления Управление образованием Полевского муниципального округа Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципального учреждения.

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципального учреждения в соответствии с локальным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки

заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением услуг, муниципальное учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.13. Для всех категорий работников

1	Выплаты за совмещение профессий (должностей) (ТК РФ ст.151)	50% от должностного оклада - для учебно-вспомогательного персонала и непедагогических работников (за исключением административного персонала)
2	Выплата за сверхурочную работу (ТК РФ ст.152)	оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

## Глава 6. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных

организаций в текущем финансовом году, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат стимулирующего характера определяется путем умножения количества набранных работником баллов за отчетный период на «стоимость одного балла» в рублях. «Стоимость одного балла» рассчитывается путем деления соответствующей части суммы (выделенной на выплаты стимулирующего характера) на общую сумму баллов, набранных всеми работниками образовательного учреждения за отчетный период (один раз в квартал).

Подсчет размера выплат стимулирующего характера на каждого работника производит комиссия по распределению компенсационных и стимулирующих выплат (далее – комиссия), избранная в образовательном учреждении работниками с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Комиссия определяет результативность и качество труда работников (по критериям, предусмотренным настоящим положением, на основании заполненных **Показателей эффективности деятельности**, включающих самооценку) и выводит балл по каждому работнику образовательного учреждения. Результаты регистрируются в **Показателях эффективности деятельности**, включающих оценку рабочей группы. Определение количества набранных работниками баллов производится комиссией. Выплаты стимулирующего характера производятся работнику ежемесячно, исходя из набранных им баллов.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются отдельно для каждой должности работников образовательного учреждения в приложениях к настоящему положению. (коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.)

6.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и

утверждаются локальным нормативным актом муниципального учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премияльные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в муниципальном учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения 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 муниципального учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

6.7. 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.

за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 10 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 30 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

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, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении.

Стимулирующая надбавка за стаж общей работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования в

следующих размерах: Перечень выплат за стаж работы (выплачивается по основному месту работы), исходя из общей нагрузки (педагогический стаж)

Должность	Образование / Стаж педагогической работы		Размер выплат от должностного оклада (педагогической нагрузке)
	Высшее/среднее профессиональное	от 5 до 10 лет свыше 10	
Педагогические работники		от 5 до 10 лет	5%
		свыше 10	10%

Стаж в занимаемой должности (учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)

Стаж в занимаемой должности	Размер выплат от должностного оклада
от 5 до 10 лет	5%
свыше 10	10%

Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

При установлении работникам муниципальных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной муниципальной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

В стаж непрерывной работы, дающей право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципальных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях:

1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования (далее-организации);
2. Исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее-органы власти);

Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1. После окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2. со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти структурного подразделения).

Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременным женщинам, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

6.9. Право решать конкретные вопросы в соответствии специальности, для определения стажа непрерывной работы в организациях, профилю работы предоставляется руководителю муниципальной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или иного представительного органа работников муниципальной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6.10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

6.11. Премиальные выплаты по итогам работы являются частью заработной платы и выплачиваются работнику ежемесячно. Периодичность определения комиссией по стимулированию образовательной организации размера премиальных выплат по итогам работы определяется локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, а при его отсутствии – с учетом мнения иного представительного органа работников.

Начисление единовременного премирования осуществляется вне зависимости от фактически отработанного времени.

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

6.13. В целях социальной защищенности работников муниципальных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального учреждения применяется единовременное премирование работников муниципального учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Свердловской области – 2 500 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Свердловской области – 3 000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3 000 рублей;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя, педагогическим работникам – 2 000 рублей;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 3 000 рублей;
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 5 000 рублей;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5 000 рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным

актом муниципального учреждения, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

6.14. Работодатели вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

### Перечень видов материальной помощи

6.15. Директор в праве, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения (приказ).

№ п/п	Наименование профессиональных групп	Размер выплат	Вид работ	Период установления выплат	Основания для приказа
1	Все проф. группы	3 000 руб.	При длительном заболевании (более 2 месяцев)	Единовременно	Заявление
2	Все проф. группы	5 000 руб.	В случае смерти близких родственников сотрудника (супруг (а), родитель, дети, в том числе принятых в семью на воспитание в возрасте до 18 лет или до 24 лет, если ребенок обучается на очном отделении образовательной организации)	Единовременно	Заявление, копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о смерти
3	Все проф. группы	10 000 руб.	В случае смерти самого сотрудника	Единовременно	Заявление, копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о смерти
4	Все проф. группы	2 000 руб.	В связи с бракосочетанием сотрудника	Единовременно	Заявление, копия свидетельства о браке
	Все проф. группы	2 000 руб.	Рождение ребенка	Единовременно	Заявление, копия свидетельства о рождении ребенка
5	Все проф. группы	15 000 руб.	В связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации)	Единовременно	Акт, заявление, приказ директора

## Глава 7. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	21 636,00
	Педагог-организатор	21 636,00
	Социальный педагог	21 636,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	21 636,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	22 988,00
	Тьютор	22 988,00
	Учитель	22 988,00
	Учитель – дефектолог	22 988,00
	Учитель – логопед (логопед)	22 988,00
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	22 988,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в рублях
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения (диспетчер по расписанию)	22 609,00
	Ассистент (помощник)	22 609,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей группы  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни 1	Профессиональные квалификационные группы 2	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в рублях 3
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	22 609,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Лаборант	22 609,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	23 455,00
	Документовед	22 609,00
	Специалист по охране труда	23 455,00
	Техник-программист	24 758,00
	Системный администратор	22 609,00
	Специалист по кадрам	23 455,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей  
структурных подразделений**

Квалификационные уровни 1	Профессиональные квалификационные группы 2	Минимальный размер должностных окладов, рублей 3
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>		
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	23 455,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей группы  
«Работников культуры и искусства ведущего звена»**

Номер строки 1	Профессиональные квалификационные группы 2	Минимальный размер должностных окладов, рублей 3
<i>Профессиональная квалификационная группа «должностей работников культуры и искусства ведущего звена»</i>		
1 квалификационный уровень	Библиотекарь	22 609,00

**Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер окладов, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
I квалификационный уровень	Гардеробщик	22 609,00
	Уборщик служебных помещений	22 609,00
	Уборщик территории	22 609,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
I квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	22 609,00

Показатели эффективности деятельности педагогических работников (учитель)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Учителя

Отчетный период по результатам деятельности -

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Организация работы по укреплению здоровья учащихся	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и организация безопасных условий во всех видах деятельности обучающихся (ответствие тревм).	5		
2	Качество обучения	Обеспечение доли обучающихся, успешно прошедших ГИА в основные сроки. Доля медальстов аттестаты особого образца), либо получивших более 70 баллов по всем сдаваемым ЕГЭ - 100%. Наличие высокобалльников на ЕГЭ Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию по итогам четверти (учебного года) - не менее 98%.	5		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих качество образовательного процесса	Участие в проектах, мероприятиях ОУ. Перечислить в каких Организация и проведение родительских собраний (указать дату проведения) Участие в проектах и мероприятиях муниципального уровня (указать название и дату) Распространение опыта работы (участие в конференциях, форумах., презентациях опыта работы) – муниципальный уровень; -региональный уровень	5		
4	Качественное исполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации	Перечислить :	10 (за каждое задание)		

5	Профессиональная культура педагога	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб (со стороны родителей обучающихся; со стороны работников, со стороны обучающихся) Участие обучающихся в официальных мероприятиях различного уровня (победители и призеры) – за каждого участника (либо команды) – муниципальный уровень – региональный и федеральный уровень	5	
6	Результативность работы с обучающимися	Проведение и организация городских, областных мероприятий для обучающихся (указать тему и дату)	10	
8	Активность в общественной деятельности	Работа в составе комиссии и групп (членство в составе профсоюзной организации; в составе наблюдательного совета ОО и др.)	5	

Дата: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников (учитель)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Учителя начальных классов

Отчетный период по результатам деятельности -

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Организация работы по укреплению здоровья учащихся	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и организация безопасных условий во всех видах деятельности обучающихся (отсутствие травм).	5		
2	Качество обучения	Успешное завершение учебного года. Отсутствие неуспевающих за год.  Качество обучения по итогам учебного года не ниже 70% - не ниже 50% - не ниже 40%	10  20 10 5		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих качество образовательного процесса	Участие в проектах, мероприятиях ОУ. Перечислить в каких  Организация и проведение родительских собраний (указать дату проведения)  Участие в проектах и мероприятиях муниципального уровня (указать название и дату)  Распространение опыта работы (участие в конференциях, форумах, презентациях опыта работы) - муниципальный уровень; - региональный уровень	5  5  5 10		
4	Качественное исполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации	Перечислить:	10 (за каждое задание)		

5	Профессиональная культура педагога	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб (со стороны родителей обучающихся; со стороны работников, со стороны обучающихся) Участие обучающихся в официальных мероприятиях различного уровня (победители и призеры) – за каждого участника (либо команды) – муниципальный уровень – региональный и федеральный уровень	5
6	Результативность работы с обучающимися	Проведение и организация городских, областных мероприятий для обучающихся (указать тему и дату)	10 10 10
8	Активность в общественной деятельности	Работа в составе комиссии и групп (членство в составе профсоюзной организации; в составе наблюдательного совета ОО и др.)	5

ДАТА: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Показатели эффективности деятельности работников (педагог дополнительного образования)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

*Фамилия, имя, отчество Педагога дополнительного образования*  
*Отчетный период*

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Отсутствие факторов нарушения установленных сроков исполнения и подготовки документов	12		
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей Охват внеурочной деятельностью обучающихся Использование инновационных воспитательных технологий Осуществление дополнительного образования обучающихся (по лицензированным программам), развитие их творческой деятельности Результаты работы по выявлению творческих способностей обучающихся Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ВР) Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников МАОУ, инструкций по пожарной безопасности МАОУ Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора)	12		
3	Профессиональная культура	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	12		
4	Важные и значимые работы ОУ		8		
			8		
			7		
			8		
			7		
			8		
			8		
			8		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников (учитель – логопед/ учитель – дефектолог)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Учителя – логопеда/ Учителя – дефектолога

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Организация работы по укреплению здоровья учащихся	Соблюдение нормативных требований по организации режимных моментов в воспитательно-образовательной деятельности (273-ФЗ, СанПиН, ОГ и ТБ), отсутствие замечаний по режиму дня со стороны администрации и специалистов. Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и организация безопасных условий во всех видах деятельности учащихся (отсутствие травм). Здоровьесберегающая и здоровьесформирующая деятельность с учетом индивидуальных особенностей учащихся через реализацию со-временных здоровьесберегающих программ и технологий.	2		
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся, государственное управление	Проведение мероприятий с родителями: сопровождение в образовательном процессе – собрания, конференции, родительские клубы и др. Новизна оформления фотоотчетов, выставок, презентаций, папок-передвижек, информационных уголков Участие специалиста в проектах, мероприятиях ОУ. Каких? Перечислить	5		
		Развитие, организация и пополнение развивающей среды в кабинете, образцовое оформление кабинета, холла образовательного учреждения	2		
		Качественная организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2		
3	Эффективность профессиональной деятельности	Эффективное внедрение инновационных технологий в образовательном процессе. Какие технологии? Перечислить. Распространение опыта работы (конференции, форумы, педагогические чтения, презентация практического опыта, мастер-классы, семинары, ГМО и др.) (очное участие) – региональный и федеральный уровень; – муниципальный уровень; – ОУ	2 1 4 3 2		

	Участие педагога в конкурсах профмастерства, организатором которых выступает ОМС УО ПГО, МО и МП СО, ИРО, Дворец молодежи, Минпросвещения: участие: – муниципальный уровень – региональный и федеральный уровень	2 4 4 8	
	Эффективность работы в методических объединениях, комиссиях, творческих и рабочих группах ОУ – руководство – работа	2 1	
	Работа в городских объединениях, комиссиях: - руководство - работа	2 1	
	Наличие опубликованных материалов в печатных изданиях, Обновление тематических копилочек, картотек	3	
	Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности, ведения документации)	2	
	Участие в интернет-конкурсах	2	
4	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб сотрудников ОУ		
5	Участие учащих в официальных мероприятиях различного уровня: участие: – муниципальный уровень – региональный и федеральный уровень <i>оценивается по наибольшему значению</i>	2 4 4 8	
	Проведение и организация городских, областных мероприятий для обучающихся	3	
	Работа с детьми-инвалидами (АООП, ИОМ, ИПРА)	3	
	Работа с детьми с ОВЗ (АОП, НОД, ИОМ)	2	
6	Интенсивность труда: превышение нормативного количества детей, увеличение объема выполняемой работы (НОД, документация и т.п)	2	
	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПГО СО «Политехнической лицей № 21 «Эрудит»	10	
7	Отсутствие замечаний администрации ОУ (порядок на рабочем месте, своевременное прохождение вне медицинского осмотра, выход с рабочего места без уважительной причины, соблюдение режима работы)	5	

ДАТА: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников (педагог – психолог)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество педагога-психолога, логопеда, социального педагога

Отчетный период: по результатам деятельности -

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	
			Утверждено	Самооценка Оценка рабочей группы
1	Организация работы по укреплению здоровья обучающихся	Соблюдение нормативных требований по организации режимных моментов в воспитательно-образовательной деятельности (273-ФЗ, СанПиН, ОТ и ТБ), отсутствие замечаний по режиму дня со стороны администрации и специалистов.	5	
		Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и организация безопасных условий во всех видах деятельности учащихся (отсутствие травм).	5	
		Проведение мероприятий с родителями: сопровождение в образовательном процессе – собрания, конференции, родительские клубы и др. (Указать даты).	5	
		Участие специалиста в проектах, мероприятиях ОУ (Указать в каких)	5	
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, государственно-общественное управление	Развитие, организация и пополнение развивающей среды в кабинете, образовное оформление кабинета, холла образовательного учреждения. (Указать )	5	
		Распространение опыта работы (конференции, форумы, педагогические чтения, презентация практического опыта, мастер-классы, семинары, ГМО и др.) (Указать)	10	
		– региональный и федеральный уровень;	5	
		– муниципальный уровень;	5	
3	Профессиональная культура педагога	Участие педагога в конкурсах профмастерства, организатором которых выступает ОМС УО ПМО, МО и МП СО, ИРО, Дворец молодежи, Минпросвещения РФ:	5	
		участие:	10	
		– муниципальный уровень		
		– региональный и федеральный уровень		
		– муниципальный уровень		
		– региональный и федеральный уровень		
		Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности, ведение документации)	5	
		Участие в интернет-конкурсах	5	
		Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб.	5	
		Проведение и организация городских, областных мероприятий для обучающихся	5	
		Работа с одаренными детьми (Какие мероприятия проведены. Перечислить)	5	

4	<i>Результативность работы с детьми, вновь прибывшими в образовательное учреждение</i>	Адаптация: проведение мероприятий, отслеживание динамики, положительные результаты адаптации детей, консультации с родителями. (Указать даты собраний, встреч)	5
5	<i>Активность в общественной деятельности</i>	Работа в составе комиссии и групп (членство в составе профсоюзной организации; в составе наблюдательного совета ОО и др.)	5
6	<i>Качественное исполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации</i>	Перечислить :	5

ДАТА: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (педагог - организатор)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Педагога - организатора \_\_\_\_\_  
Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	
			Утверждено	Оценка рабочей группы
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Отсутствие факторов нарушения установленных сроков исполнения и подготовки документов	12	
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей  Организация и проведение вне аудиторных внутри образовательного учреждения мероприятий  Отсутствие замечаний к разработке и оформлению в соответствии с требованиями материалов к сопровождению вне аудиторных мероприятий  Отсутствие факторов нарушения при обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время проведения репетиций вне аудиторных мероприятий  Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ВП)  Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников МАОУ, инструкций по пожарной безопасности МАОУ  Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора)	12 12 12 10 8 8	
3	Профессиональная культура		8	
4	Важные и значимые работы ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	8	

ДАТА: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (тьютора)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Тьютора  
 Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Отсутствие факторов нарушения установленных сроков исполнения и подготовки документов	10		
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся Наличие опыта работы с детьми индивидуальная работа, с ограничен возможностями здоровья, детьми-сиротами/опекуны, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации), Индивидуальное сопровождение обучающихся Работа с родителями обучающихся Охват обучающихся профилактической работой Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ВП) Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников MAOU, инструкций по пожарной безопасности MAOU Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора)	12 10 12		
3	Профессиональная культура		9		
4	Важные и значимые работы ОУ		5		
			8		
			8		
			8		
			8		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество *Преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины*  
 Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Отсутствие факторов нарушения установленных сроков исполнения и подготовки документов	15		
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей Отсутствие фактов нарушений по выполнению требований ФГС СПО в части организации и проведения учебных военных сборов со юношами Отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности студентами при проведении учебных занятий/ учебных военных сборов Охват обучающихся профилактической работой Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ПШ и ОБОП) Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников МАОУ, инструкций по пожарной безопасности МАОУ Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора)	12		
3	Профессиональная культура	Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора)	15		
4	Важные и значимые работы ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	12		
			9		
			8		
			8		
			8		
			8		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников  
(Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество *Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	
			Утверждено	Само-оценка
1	Эффективность профессиональной деятельности	Эффективность вовлечения обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых », а также реализующих программу «Орлята России» Качественное ведение документации МАОУ (локальных актов и др.) Организация работы школьного актива, создание Центра детских инициатив Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	15 10 15 2	
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обучающихся	2	
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к учебному году. Своевременность организационной работы Исполнительская дисциплина (своевременность и качество представления отчетности)	15 15	
4	Важные и значимые мероприятия ОУ	Интенсивность и сложность труда	40	
5	Соблюдение норм и этики в учреждении	- соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - несовершенные действия, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег	6	

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (заместитель директора по учебно – воспитательной работе)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество *Заместителя директора по учебно – воспитательной работе*  
Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Эффективность учебно – воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии Выполнение мунципального задания Качественное ведение документации МАОУ (локальных актов и др.) Контроль за выполнением плана учебно – воспитательной работы Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	5 5 5 10 2		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обучающихся	2		
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к учебному году. Своевременность организационной работы Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности ОМС УО ПМО СО) Сохранность контингента	15 10 5 30		
4	Важные и значимые мероприятия ОУ	Интенсивность и сложность труда Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	25		
5	Соблюдение норм и этики в учреждении	– соблюдение конфиденциальности информации; – соблюдение этики (культуры) общения; – отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; – несовершенные действия, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; – недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег	6		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников  
(заместитель директора по профилактике правонарушений и обеспечению безопасности образовательного процесса)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Заместителя директора по профилактике правонарушений и обеспечению безопасности образовательного процесса  
 Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	<p>Эффективность учебно – воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии.</p> <p>Своевременность, полнота и качество разработки планирующей и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности образовательного учреждения.</p> <p>Организация и обеспечение физической охраны образовательного учреждения и контрольно-пропускного режима.</p> <p>Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности.</p> <p>Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обучающихся.</p> <p>Организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к учебному году. Своевременность организационной работы.</p> <p>Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности ОМС УО ПМО СО).</p> <p>Внедрение и сопровождение системы прохода с использованием карт</p> <p>Интенсивность и сложность труда</p> <p>Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»</p>	15		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда		12		
3	Эффективность управленческой деятельности		5		
4	Важные и значимые мероприятия ОУ		5		
5	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- несовершенные действия, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> <li>- недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег</li> </ul>	2	20	30
			7		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (заместитель директора по воспитательной работе)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Заместителя директора по воспитательной работе

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Эффективность воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии Качественное ведение документации МАОУ (локальных актов и др.)	5		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Контроль за выполнением плана воспитательной работы Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	2		
3	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обучающихся Организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к учебному году. Своевременность организационной работы Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности ОМС УО ПМО СО) Сохранность контингента	2 15 10 10 30		
4	Важные и значимые мероприятия ОУ	Интенсивность и сложность труда Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	25		
5	Соблюдение норм и этики в учреждении	— соблюдение конфиденциальности информации; — соблюдение этики (культуры) общения; — отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; — несовершенные действия, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; — недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег	6		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (заместитель директора по административно - хозяйственной работе)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество *Заместителя директора по административно-хозяйственной работе*

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря, хозяйственная деятельность	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории (своевременное исполнение заявок по устранению технических неполадок, своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации) Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 10 10		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности, Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обслуживающим персоналом	3 3		
3	Эффективность управленческой деятельности	Рациональность использования имущества комплекса, оборудования Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления документов, документов по приходу и расходу ТМЦ в бухгалтерию образовательного учреждения) Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности ОМС УО ПМО СО) Организация и проведение работы по подготовке образовательного учреждения к учебному году. Своевременность организационной работы по приемке: к учебному году к зимнему сезону	5 9 10 20		
4	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	15		
5	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- не совершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> <li>- недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег</li> </ul>	5		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.



Показатели эффективности деятельности работников (заведующий библиотекой)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Заведующего библиотекой  
 Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Отсутствие замечаний к организации деятельности библиотеки	4		
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Сохранность оборудования, материальных ценностей в библиотеке	10		
		Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей	2		
		Отсутствие замечаний к организации ведения и редакции справочно-библиографического аппарата (алфавитный и систематический каталог, тематических картотек и др.)	2		
		Отсутствие замечаний к комплектованию библиотечного фонда, учету поступивших и вышедших библиотечного фонда.	7		
		Отсутствие замечаний к выполнению мероприятий по обеспечению сохранности библиотечного фонда и периодических изданий.	2		
3	Профессиональная культура	Отсутствие замечаний при обслуживании читателей на абонементе и в читальном зале со стороны учеников и работников образовательного учреждения.	2		
		Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ВП)	5		
		Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников MAOU, инструкций по пожарной безопасности MAOU	2		
4	Важные и значимые работы ОУ	Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора, заведующий библиотекой)	4		
		Интенсивность и сложность труда	35		
		Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	25		

ДАТА: «\_\_» \_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (библиотекарь)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Библиотекаря

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Сохранность оборудования, материалов в библиотеке	10		
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей Отсутствие замечаний к составлению и расстановки каталожных карточек в Алфавитном и Систематическом каталогах библиотечного фонда библиографических указателей, тематических картотек. Отсутствие замечаний к ведению картотек и книг обеспеченности учебного фонда библиотеки. Отсутствие замечаний к выполнению мероприятий по обеспечению сохранности библиотечного фонда и периодических изданий. Отсутствие замечаний при обслуживании читателей на абонементе и в читальном зале со стороны учеников и работников образовательного учреждения. Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ВП, заведующий библиотекой) Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников MAOU, инструкций по пожарной безопасности MAOU	2 2 2 2		
3	Профессиональная культура	Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора, заведующий библиотекой)	4		
4	Важные и значимые работы ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	2 4 40		

Дата: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (диспетчер по расписанию)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Диспетчера по расписанию  
 Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Отсутствие нарушений в составлении расписания учебных занятий, учебной нагрузки обучающихся, отсутствия случаев несвоевременного составления, утверждения, представления учетно-отчетной документации Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	1		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	20		
4	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- не совершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> </ul>	4		
5	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	50		

Дата: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Показатели эффективности деятельности работников (специалист по кадрам)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Специалиста по кадрам

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное ведение документации по личному составу	5		
		Качественное ведение делопроизводства по основной деятельности организации	5		
		Качественное предоставление ежемесячной и квартальной статистической отчетности по кадрам	5		
		Исполнительская дисциплина (своевременность и качество представления отчетности в ОМС УО ПМО СО)	5		
		Отсутствие замечаний и нарушений кадровой деятельности	3		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Эффективное взаимодействие с государственными учреждениями: пенсионным фондом, центром занятости, военкоматом, ГУ МВД	5		
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	2		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	30		
4	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- несомнение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> </ul>	5		
5	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	30		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (специалист по охране труда)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Специалиста по охране труда  
 Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие случаев травматизма Эффективное обновление методической базы и нормативных документов по охране труда Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья воспитанников, организация обучения сотрудников	5		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	5		
3	Эффективность профессиональной деятельности	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обслуживающим персоналом Качественная реализация плановых мероприятий по обеспечению условий охраны труда, техники безопасности Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности ОМС УО ПМО СО)	5		
4	Важные и значимые мероприятия ОУ	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	20		
5	Соблюдение норм и этики в учреждении	Участие в образовательной деятельности учреждения (выступление на родительских собраниях) — соблюдение конфиденциальности информации; — соблюдение этики (культуры) общения; — отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; — не совершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; — недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег	10		
6	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	5		
			20		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (техник - программист)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Техника-программиста

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного размещения информации на web-сайте образовательного учреждения Отсутствие замечаний к техническому администрированию web-сайта Отсутствие фактов несвоевременного переформирования/получения ЭЦП Отсутствие замечаний к ведению и дополнению электронных баз данных и электронных каталогов Сохранность оборудования, материалов (оргтехники)	8 8 6 8 10		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие обеспокоенных жалоб участников образовательного процесса	5		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	3 15		
4	Соблюдение норм и этики в учреждении	– соблюдение конфиденциальности информации; – соблюдение этики (культуры) общения; – отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;	3		
5	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	29		

Дата: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (документовед)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Документоведа

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное ведение документации	6		
		Качественное оформление документации при приеме детей в МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	6		
		Своевременный контроль за соблюдением сроков исполнения входящей корреспонденции	6		
		Качественное предоставление ежемесячной и квартальной статистической отчетности по кадрам	5		
		Исполнительская дисциплина (своевременность и качественность предоставления отчетности в ОМС УО ПМО СО)	5		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний и нарушений документооборота	5		
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	2		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	25		
4	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- не совершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> <li>- недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег</li> </ul>	5		
5	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	20		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (делопроизводитель)  
 MAOY ПМО CO «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Делопроизводителя

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Отсутствие фактов нарушений установленных сроков подготовки документов	5		
		Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	5		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	2		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOY ПМО CO «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	20		
4	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- не совершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> <li>- недопущение клеветы и распространение сведений, порочащих организацию и коллег</li> </ul>	3		
5	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	25		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (лаборант)  
 MAOY ПМО CO «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество *Лаборанта*

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Эффективность профессиональной деятельности	Отсутствие случаев ненадлежащего хранения и использования материальных ценностей. Отсутствие фактов несвоевременной подготовки раздаточного материала для учебного процесса/внесения данных в электронную базу Отсутствие обеспокоенных жалоб участников образовательного процесса Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	8	8	
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда		5	5	
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOY ПМО CO «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	35		
4	Соблюдение норм и этики в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> </ul>	4		
5	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме	30		

ДАТА: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (ассистент)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество *Ассистент*

Отчетный период \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	<i>Создание элементов образовательной инфраструктуры</i>	Обеспечение сопровождения инвалида, лица с ограниченными возможностями здоровья в образовательную организацию	5		
		Оказание технической помощи в части передвижения по образовательной организации, получения информации и ориентации	5		
		Оказание технической помощи в обеспечении коммуникации, в том числе с использованием альтернативной коммуникации	5		
		Оказание помощи в использовании технических средств реабилитации (изделий) и обучение	5		
		Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей	5		
2	<i>Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины</i>	Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся	5		
		Наличие опыта работы с детьми индивидуальной работа, с ограничен возможностями здоровья, детьми-сиротами/опекуны, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации),	5		
		Индивидуальное сопровождение обучающихся	3		
		Работа с родителями обучающихся	5		
		Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по ВП)	2		
3	<i>Профессиональная культура</i>	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников MAOU, инструкций по пожарной безопасности MAOU	5		
		Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора)	40		
4	<i>Важные и значимые работы ОУ</i>	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»			

ДАТА: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (бухгалтер)  
 MAOU ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Бухгалтера  
 Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Сохранность оборудования, материалов в кабинете бухгалтерии	3		
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Добросовестность и качество исполнения профессиональных и должностных обязанностей Качественное ведение бухгалтерской документации MAOU Своевременная и качественная подготовка и сдача бухгалтерской отчетности Отсутствие замечаний администрации образовательного учреждения, вышестоящих организаций, надзорных органов Своевременное доведение информации до руководителя (директора, главного бухгалтера) Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья работников MAOU, инструкций по пожарной безопасности MAOU	12		
3	Профессиональная культура	Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора, заместителя директора, главного бухгалтера) Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме Применение инновационных технологий и современных информационных ресурсов при исполнении должностных обязанностей	6		
4	Важные и значимые работы ОУ		36		
			9		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (уборщик производственных помещений)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество *Уборщика производственных помещений*

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Высокая организация работы при уборке учреждения	Качественная уборка закрепленной территории Обеспечение санитарного состояния помещений	6	4	
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие обеспокоенных жалоб со стороны участников образовательного процесса Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	5	2	
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	48		
4	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме (после ремонтных работ, аварийных ситуаций, природных явлений и т.п.)	12		
5	Культура	Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора)	3		

ДАТА: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (работного по комплексному обслуживанию и ремонту здания)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Высокая организация уборки территории учреждения	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на санитарно-техническое состояние здания	2		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Обеспечение оперативности выполнения заявок на устранение технических неполадок в здании и на территории МАОУ, по ремонту мебели и т.п. Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности, отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	6		
3		Подготовка здания к новому учебному году, зимнему/летнему периоду Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	4		
4	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме (после ремонтных работ, аварийных ситуаций, природных явлений и т.п.)	20	35	
			18		

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности работников (гардеробщик)  
МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»**

Фамилия, имя, отчество Гардеробщика

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Высокая организация работы при уборке учреждения	Качество выполняемых работ Отсутствие случаев кражи или порчи имущества по вине гардеробщика	20		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие обеспокоенных жалоб со стороны участников образовательного процесса Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности	5		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Отсутствие нарушения правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж МАОУ ПМО СО «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»	1		
4	Интенсивность труда	Своевременное доведение информации до руководителя (директора, заместителя директора по АХР)	15		
5	Культура	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме Соблюдение корпоративной этики (отсутствие устных и письменных замечаний работников, директора)	6		
			25		
			3		

ДАТА: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ г.

Показатели эффективности деятельности работников (уборщик территории)  
 MAOY ПМО CO «Политехнический лицей № 21 «Эрудит»

Фамилия, имя, отчество Уборщик территории

Отчетный период

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов		Оценка рабочей группы
			Утверждено	Самооценка	
1	Высокая организация уборки территории учреждения	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на санитарно-техническое состояние территории	4		
		Отсутствие замечаний администрации по соблюдению установленного графика ежедневной уборки	5		
2	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности, отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2		
3	Важные и значимые мероприятия ОУ	Подготовка территории к новому учебному году, зимнему/летнему периоду	20		
		Качественное исполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполняемой по заданию администрации, повышающей престиж MAOY ПМО CO «Политехнический лицей №21 «Эрудит»	25		
4	Интенсивность труда	Интенсивность труда: выполнение должностных обязанностей в увеличенном объеме (после ремонтных работ, аварийных ситуаций, природных явлений и т.п.)	14		

Дата: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.