



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД НИЖНЕВАРТОВСК
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 13»**

ПРИКАЗ

от 28.05.2018

№ 590/01-11

О внесении изменений
в Положение о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №13»

Во исполнение Постановления администрации города Нижневартовска от 08.05.2018 года № 658 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования, администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110), с целью урегулирования порядка оплаты труда работников МБОУ «СШ №13»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить изменения, внесенные в Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №13» согласно приложению к данному приказу.
2. Изменения пунктов 1-6 в Положении о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №13» распространяются на правоотношения, возникшие с 12.05.2018г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

КОПИЯ ВЕРНА

Исполнитель
Т.А.Филяюшкина,
Председатель ШПО

Утверждаю
Директор МБОУ «СШ №13»
Т.Н.Корнилова
Приказ № 590/01-11от 28 мая 2018г.

Принято
на собрании трудового коллектива
протокол №32 от «28»05.2018г.
Председатель ППО
Т.А.Филяюшкина

**Изменения,
которые вносятся в Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ «СШ №13»
(с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110)**

1. В разделе V:

1.1. Абзац четвертый пункта 5.1 изложить в следующей редакции:

"- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год."

1.2. Абзац шестой пункта 5.3 изложить в следующей редакции:

"Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации."

1.3. Внести изменения в п.5.4. дополнив перечень оснований для выплаты премии за особые достижения следующими пунктами: п.6 «Участие в ОГЭ», п.7 «Участие в ЕГЭ»

№ п/п	Основание	Размеры выплаты
6	Участие в ОГЭ	500 руб. (за факт привлечения)
7	Участие в ЕГЭ	1000. (за факт привлечения)

1.4.Пункт 5.6 изложить в следующей редакции:

"5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации."

2. Пункт 7.5 раздела VII дополнить абзацами следующего содержания:

"Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР/100 * Кнб,$$

где:

СВ_{эд} - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января)."

3. В разделе VIII:

3.1. Абзацы восьмой, восемнадцатый пункта 8.3 изложить в следующей редакции:

"Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.";

"При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).".

3.2. Абзац второй пункта 8.5 изложить в следующей редакции:

"Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации. Конкретный размер единовременного премирования к юбилейным датам работникам организации утверждается локальным актом организации.".

4. Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №13», изложить в следующей редакции:

"Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №13»

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Общеобразовательные организации				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

		6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)		
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по	единовременно, в пределах экономии средств

			факту получения результата	по фонду оплаты труда
6.	Премиальная выплата по итогам работы:			
6.1	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

”.

5. Заголовок приложения 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №13», изложить в следующей редакции:

**”Показатели,
за которые производится снижение размера премиальной выплаты
по итогам работы за квартал, год”.**

6. Приложения 8 и 9 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №13», изложить в следующей редакции:

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – заместитель директора

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие/исполнение предписания	2%
	обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; наличие	3%
	исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%	10%
	достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто	2%
2. Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний	2%
	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100%; ниже 94%	2%
	просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие	2%
	создание условий для проведения мероприятий муниципальной системы образования	проведение мероприятия муниципальной системы образования на базе образовательной организации	2%

3.Образовательные результаты обучающихся	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	отсутствие; наличие	2%
	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших основной государственный экзамен	отсутствие; наличие	2%
	достижение качественного результата обученности обучающихся	достигнут результат относительно установочного показателя; не достигнут результат относительно установочного показателя	2%
4.Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее"	5% на муниципальном уровне; 10% на региональном уровне; 20% на всероссийском уровне	20%
5.Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	увеличение и сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья	2%
	случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	отсутствие; наличие	2%
6.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие результатов; наличие результатов	5%

7. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной, развивающей и безопасной образовательной среды	создание условий для маломобильных групп населения	отсутствие; наличие	5%
	случаи нарушения требований безопасности	отсутствие; наличие	5%
8. Общественное признание работы учреждения	включение информации о работе учреждения в энциклопедии, галереи, сборники, трансляция опыта работы школы СМИ на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне	30%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – учителя

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) письменных обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	20% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	20%
2. Общественное признание педагогического опыта работы	Включение информации о передовом педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	20% на муниципальном уровне; 30% на региональном уровне; 40% на всероссийском уровне	40%
3. Персональный вклад педагога в развитие имиджа школы	Трансляция передового опыта работы педагогического работника в СМИ на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	20% на муниципальном уровне; 30% на региональном уровне; 40% на всероссийском уровне	40%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника - социального педагога

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике».	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	10% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	10%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, общешкольной конференции «Открытый	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%

	диалог» и пр.)		
5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Снижение (отсутствие) правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних в школе к концу учебного года	Оценивается снижение (отсутствие) правонарушений и преступлений в школе к концу учебного года среди несовершеннолетних.	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
8. Организация внеурочного времени обучающихся, находящихся в СОП	Трудоустройство обучающихся, находящихся в СОП	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Представление опыта работы в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровня	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр. на муниципальном, региональном, федеральном уровне	15% - имеется 0% - не имеется	15%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	15% - имеется 0% - не имеется	50%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога - организатора

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике».	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	10% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	10%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, общешкольной конференции «Открытый диалог» и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему дополнительного образования	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в систему дополнительного образования, в сравнении со средним показателем по школе	6% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	6%
8. Организация работы по взаимодействию с внешней средой	Реализация социокультурных проектов, направленных на взаимодействие с внешней средой	4% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	4%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
10. Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр. на региональном/федеральном уровне	15% - имеется 0% - не имеется	15%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	50% - имеется 0% - не имеется	50%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – педагога-психолога

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	10% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	10%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, общешкольной конференции «Открытый диалог» и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Результативность психолого-педагогической деятельности	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных во внеучебную деятельность психолого-педагогического направления (психологический клуб, психологическая площадка, психологические кружки, секции и т.п.) от общего количества обучающихся на начало года	3% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	7%
8. Развитие методической базы по психологическому сопровождению образовательного процесса	Разработка педагогом-психологом методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	3% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	3%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
10. Представление опыта работы в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровня	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр. на муниципальном, региональном, федеральном уровне	15% - имеется 0% - не имеется	15%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	50% - имеется 0% - не имеется	50%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – преподавателя-организатора ОБЖ
(допризывной подготовки)**

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике».	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	10% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	10%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему дополнительного образования военно – патриотической направленности	Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в систему дополнительного образования военно – патриотической направленности	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
8. Реализация социокультурных проектов (кадетские классы)	Сопровождение кадетских классов, развитие кадетского движения.	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
10. Представление опыта работы в мероприятиях регионального/федерального уровня	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр. на региональном/федеральном уровне	15% - имеется 0% - не имеется	15%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	50% - имеется 0% - не имеется	50%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника – учителя-логопеда

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, жюри, комиссии, ПМПк, судейства и пр., публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике».	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	10% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	10%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, конференциях и пр.), общешкольной конференции «Открытый диалог».	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
7. Уровень освоения обучающимися коррекционно-развивающих программ	7. Увеличение количества обучающихся, повысивших свой уровень речевого развития после работы с логопедом	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
8. Успешность педагогического работника по вовлечению обучающихся в систему коррекционно - развивающего обучения	8. Увеличение количества обучающихся, охваченных логопедической помощью, в сравнении с запланированными нормами.	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, БОС «Логотерапевтический»	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
10. Представление опыта работы в мероприятиях	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр.	5% - имеется 0% - не имеется	5%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	45% - имеется 0% - не имеется	45%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника-методиста

Показатели эффективности	Критерий эффективности деятельности педагогического работника	Шкала оценивания	Максимально возможное количество %
1. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	Представление педагогического опыта и результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника школы в различных профессиональных мероприятиях: педсоветы, секции, ГМО, ресурсные центры, пилотные и стажерские площадки, публикации методического и педагогического характера в профессиональных и периодических изданиях, в школьном «Педагогическом вестнике».	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
3. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	10% – отсутствие обоснованной жалобы, 0 % – наличие обоснованной жалобы	10%
4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Участие в мероприятиях, способствующих взаимодействию семьи и школы (родительских собраниях, консультациях, общешкольной конференции «Открытый диалог» и пр.)	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%

5. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
6. Создание образовательной инфраструктуры. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Участие в формировании и развитии комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и пр.)	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
7. Организация работы методического центра, площадок, городских методических мероприятий	Непосредственное участие в подготовке и проведении методического мероприятия	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
8. Организация работы по обобщению передового педагогического опыта, подготовка аттестационных процедур	Положительные результаты по обобщению педагогического опыта, аттестации	5% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	5%
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	2% – наличие показателя, 0 % – отсутствие показателя	2%
10. Представление опыта работы в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровня	Работа в качестве члена жюри, оргкомитета, оценочной комиссии и пр. на муниципальном, региональном, федеральном уровне	15% - имеется 0% - не имеется	15%
11. Общественное признание опыта работы	Включение информации о педагогическом опыте работы в энциклопедии, галереи, сборники и пр.	15% - имеется 0% - не имеется	50%
Максимальный диапазон выплаты в процентах			100%

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заведующего библиотекой**

№	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Наличие и использование автоматизированных программ для организации создания базы данных школьной библиотеки	10
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
3	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	15
4	Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	5
5	Выполнение дополнительной работы (оформление различных справок, писем, копировальной и печатной работы и др.)	5
6	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
7	Образцовое содержание библиотеки	5
8	Участие в общественной жизни школы (сопровождение учащихся на мероприятия)	10
9	Подготовка информации на сайт школы	5
10	Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки качества выполняемых работ
главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера**

№	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности: - от 95% до 100%	20
2	Отсутствие выявленного нецелевого использования бюджетных средств в ходе проверок	10
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
4	Своевременное размещение на официальном сайте учреждения информации о деятельности в соответствии с Правилами размещения в сети интернет и обновления информации об образовательной организации	5
5	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
6	Достижение целевых показателей средней заработной платы работников образовательной организации	10
7	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
8	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	5
9	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	5
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заместителя директора по административно-хозяйственной работе (АХР)**

№	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
2	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	5
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросу материально-технического обеспечения	15
4	Надлежащий контроль за выполняемыми работами подрядчиков и своевременной поставкой товара	10
5	Отсутствие замечаний при приемке образовательной организации к началу учебного года	15
6	Своевременное и качественное выполнение заявок работников учреждения по обслуживанию кабинетов и мастерских	5
7	Качественное обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	10
8	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	10
9	Отсутствие предписаний надзорных органов	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заместителя директора по обеспечению безопасности (ОБ)**

№	Критерии оценки качества труда	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
2	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению неполадок технических средств безопасности	5
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
4	Своевременный осмотр зданий, помещений и территории на предмет безопасного состояния	5
5	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния	15
6	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности школы: - соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности, своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	15
7	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соблюдению техники безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности	10
8	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности работниками учреждения, случаев производственного травматизма	5
9	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
специалиста по кадрам, секретаря, делопроизводителя**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Освоение новых информационных программ с целью оптимизации деятельности	15
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
3	Ведение воинского учета	5
4	Наличие информационного наполнения сайта (не менее 95%)	5
5	Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	10
6	Выполнение дополнительной работы (оформление различных справок, писем, копировальной и печатной работы и др.)	15
7	Создание и обновление информационных, электронных баз данных и использование их в работе	10
8	Подготовка информации на сайт школы	10
9	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
специалиста по охране труда**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
2	Осуществление контроля за соблюдением цветовой маркировки в учебных кабинетах (ученические столы и стулья)	10
3	Наличие информационного наполнения сайта (не менее 95%)	5
4	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	5
5	Выполнение дополнительной работы (оформление различных справок, писем, копировальной и печатной работы и др.)	15
6	Подготовка информации на сайт школы	5
7	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10
8	Контроль за сроками проверки и перезарядки огнетушителей, ведение журнала учета первичных средств пожаротушения	20
9	Качественное и своевременное проведение инструктажей по технике безопасности, предварительных и периодических медицинских осмотров	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
инженера-электроника**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Освоение новых информационных программ с целью оптимизации деятельности	14
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
3	Бесперебойная работа СО	10
4	Наличие информационного наполнения сайта (не менее 95%)	15
5	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	10
6	Создание и обновление информационных, электронных баз данных и использование их в работе	10
7	Погрузочно-разгрузочные работы разового характера	6
8	Подготовка информации на сайт школы	10
9	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
контрактного управляющего**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
2	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	15
3	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	10
4	Подготовка информации на сайт школы	15
5	Заключение эффективных договоров с новыми поставщиками	10
6	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10
7	Отсутствие нарушений законодательства РФ в сфере закупок при ведении реестра контрактов в ЕИС	20
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
бухгалтера, экономиста**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Освоение новых информационных программ с целью оптимизации деятельности	15
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
3	Ведение школьного архива по бухгалтерскому учету и заработной плате	5
4	Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	10
5	Выполнение дополнительной работы (оформление различных справок, писем, копировальной и печатной работы и др.)	15
6	Оперативная работа по разработке и своевременном внесении изменений в план финансово-хозяйственной деятельности	10
7	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	5
8	Подготовка информации на сайт школы	10
9	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
библиотекаря**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Наличие и использование автоматизированных программ для организации создания базы данных школьной библиотеки	10
2	Эффективное участие в подготовке и проведении культурно просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей	20
3	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	10
4	Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	5
5	Инициирование проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж библиотеки	10
6	Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	10
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
8	Выполнение срочных, незапланированных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	10
9	Наличие выступлений на мероприятиях, семинарах, круглых столах, тематических вечерах	15
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
юриста**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Положительные результаты при рассмотрении судебных споров, выполнении работы, связанной с изучением и подготовкой сложной документации	15
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
3	Организация и проведение мероприятий, направленных на информирование сотрудников учреждения об изменениях в действующем законодательстве РФ	10
4	Своевременное и качественное представление отчетов, информации в рамках своей компетенции	10
5	Отсутствие нарушений при разработке проектов Устава, локальных актов, распорядительных документов учреждения	15
6	Подготовка информации на сайт школы	10
7	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	10
8	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ лаборанта

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	10
2	Экономное использование материальных ресурсов	20
3	Организация бесперебойной работы учебного процесса	10
4	Своевременный и качественный учет расходных материалов	10
5	Подготовка и сопровождение оборудования в пункт проведения ОЭГ, ЕГЭ	5
6	Наличие качественных разработок лабораторных уроков с видео-приложениями и компьютерных программ	5
7	Эффективное и качественное ведение документации по направлению деятельности	10
8	Отсутствие замечаний по результатам проверок по направлению деятельности	15
10	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
кладовщика**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Отсутствие замечаний по итогам контроля	20
2	Оперативная текущая работа с обслуживаемыми организациями	20
3	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	10
4	Контроль за работой «Дезаров» в помещениях школы, ведение журнала учета показателей	20
5	Подготовка информации на сайт школы	5
6	Выполнение непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	10
7	Качественная работа по своевременному обеспечению внутреннего и внешнего документооборота	15
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
уборщика служебных помещений**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Оперативное реагирование на возникновение аварийных ситуаций, влияющих на жизнеобеспечение учреждения	20
2	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	20
3	Контроль над работой «Дезаров» в помещениях школы	10
4	Сохранность материальных ценностей и инвентаря внутри школы	20
5	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	10
6	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	20
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
вахтера, гардеробщика, сторожа**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Оперативное реагирование на возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций, влияющих на жизнеобеспечение учреждения	20
2	Своевременное реагирование на случаи утраты вещей сданных на хранение и оперативное принятие мер к их обнаружению	20
3	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	10
4	Сохранность материальных ценностей и инвентаря внутри школы и на прилегающей территории	15
5	Отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима	10
6	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	15
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
дворника**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Оперативное реагирование на возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций, влияющих на жизнеобеспечение учреждения	20
2	Дополнительные работы, связанные с благоустройством территории учреждения	20
3	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	10
4	Сохранность материальных ценностей и инвентаря внутри школы и на прилегающей территории	15
5	Погрузочно-разгрузочные работы (разового характера)	15
6	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние пришкольной территории	10
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
водителя**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Оперативное реагирование на возникновение аварийных ситуаций, влияющих на жизнеобеспечение учреждения	15
2	Ответственное отношение к сохранности автомобиля (отсутствие аварий, правонарушений, содержание автомобиля в чистоте)	25
3	Погрузочно-разгрузочные работы постоянного характера (повышенного объема)	20
4	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля (мелкий текущий ремонт автомобиля)	25
5	Выполнение непредвиденных работ (поручений)	15
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Оперативное реагирование на возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций, влияющих на жизнеобеспечение учреждения	15
2	Высокий уровень профилактических работ, своевременное устранение аварийных ситуаций	20
3	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	10
4	Сохранность материальных ценностей и инвентаря внутри школы и на прилегающей территории	10
5	Погрузочно-разгрузочные работы постоянного характера (повышенного объема)	25
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работ
рабочего зеленого хозяйства**

№	Критерии эффективности	Процент от должностного оклада
1	Дополнительные работы, связанные с благоустройством (озеленением) территории учреждения	20
2	Оперативность наблюдений за сохранностью оборудования и имущества учреждения	10
3	Сохранность материальных ценностей и инвентаря школы	10
4	Эффективность результатов при озеленении территории учреждения, посадке цветников (уход и текущее содержание, приживаемость зеленых насаждений)	25
5	Стабильное поддержание состояния оборудования, малых архитектурных форм на территории учреждения в эстетическом виде	25
6	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Максимальный диапазон выплаты в процентах	100

