

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива МОУ СШ с. Кивать
им. д.т.н.А.И.Фионова
Кузоватовского района
Ульяновской области
Протокол № 2 от 02.04.2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СШ с.Кивать
им. д.т.н.А.И.Фионова
_____О.И.Еремина
Приказ № 42/1 - од от 02.04.2025г.

Положение

о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам
муниципального общеобразовательного учреждения средней школы с.Кивать
имени доктора технических наук А.И.Фионова Кузоватовского район
Ульяновской области

1.1.Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней школы с. Кивать им. д.т.н. А.И.Фионова Кузоватовского района Ульяновской области (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.2012г.№273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с дополнениями и изменениями), Трудовым кодексом Российской Федерации , Положением об отраслевой системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования «Кузоватовский район» Ульяновской области, утвержденным решением Совета депутатов МО «Кузоватовский район» от 27.01.2022г. №42/1, Положением об отраслевой оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя школа с. Кивать им. д.т.н. А.И.Фионова Кузоватовского района Ульяновской области утвержденного приказом от 31.01.2022г. № 10 - од (с дополнениями и изменениями), в целях побуждения работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.2 Положение распространяется на всех работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы с.Кивать им. д.т.н.А.И.Фионова Кузоватовского района Ульяновской области (далее – Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы сотрудников на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.

1.5. Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы сотрудников учреждения. При этом учитывается реализация новых проектов, приоритетных направлений на повышение авторитета и имиджа

учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны, выполнение общественной работы.

1.6. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств, а так же средств из внебюджетных источников.

1.7. Средства на осуществление стимулирования работников организации формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Определяемой при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов, и неиспользованных средств компенсационного фонда.

1.8. Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.

1.9. Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

1.10. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией, и максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам рассматривается и принимается на собрании трудового коллектива учреждения, согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

2. Виды стимулирующих выплат, порядок и условия их начисления

2.1. В соответствии с Положением об отраслевой оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя школа с. Кивать им. д.т.н. А.И.Фионова Кузоватовского района Ульяновской области утвержденного приказом от 31.01.2022г. № 10 - од (с дополнениями и изменениями), в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы, работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника или абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.1.1.2. Надбавка за интенсивность труда

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2.1.1.3. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя общеобразовательной организации, заведующего хозяйством, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

2.1.2.1 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных (ежемесячных) премий в случаях:

- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом Главы администрации района;
- присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель» и др. награждениями и поощрениями.

Размер премии за качество выполняемых работ не может превышать размера одного оклада (должностного оклада).

2.1.2.2. Размеры *премии за образцовое выполнение муниципального задания* устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя общеобразовательной организации, заведующего хозяйством, руководителей предметных школьных методических объединений с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденного учредителем.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания начисляется по результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение №2).

В качестве критериев для оценки качества деятельности педагогических

работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Учреждения.

2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц,
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

2.1.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг в соответствии с **оценочными картами качества работы** (приложение №1).

2.1.4.2. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

2.1.4.3. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

2.1.4.4. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.1.4.5. Оценка деятельности работников учреждения по итогам работы в конкретном периоде премирования осуществляется в порядке, предусмотренном данным Положением, с учётом критериев оценивания, установленных данным Положением в формах оценочных карт (Приложение 1) с применением балльной системы оценивания.

2.1.4.6. Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) может быть принято решение о премировании по итогам работы в конкретном периоде премирования всех категорий работников учреждения либо только отдельных категорий сотрудников (педагогических работников,

административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал). При этом, принадлежность сотрудника к той или иной категории определяется исходя из основной занимаемой им должности.

2.1.4.7. Рабочие дни, которые работник находился в командировке (курсы (по направлению школы), мероприятия и т. д.) считать рабочими днями.

Нерабочими днями считаются:

- отпуск (ежегодный основной оплачиваемый, ежегодный дополнительный оплачиваемый, без сохранения заработной платы)
 - прогулы
 - больничный;

2.1.4.8. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о начислении премиальных выплат по итогам работы) каждый работник передает в Комиссию собственноручно заполненную **оценочную карту** (приложение №1, №2), содержащую самооценку показателей результативности работы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих деятельность работников в отчетный период. В оценочной карте им заполняется графа "Самооценка".

2.1.4.9. Комиссия имеет право добавлять или уменьшать баллы сотрудникам школы с обязательной мотивацией.

2.1.4.10. Комиссия на заседании рассматривает **оценочные карты** работников и на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием конечной суммы баллов по каждому работнику.

2.1.4.11. Определение стимулирующей выплаты за месяц устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных работником по всем показателям;
- определяется стоимость одного балла, для чего фонд стимулирующих выплат труда делится на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками Учреждения;
- стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных педагогом.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена одного балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого работника индивидуально.

Размер стимулирующих выплат, полученных каждым работником зависит от:

- наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стоимости одного балла;
- количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности

2.1.4.12. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

2.1.4.13. Сумма полученных баллов каждым сотрудником является открытой информацией.

2.1.4.14. Данная информация является основанием для издания приказа руководителя о начислении премиальных выплат по итогам работы.

2.1.4.15. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию,

аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его деятельности он не согласен.

2.1.4.16. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение заносится в протокол заседания Комиссии).

2.1.4.17. Сумма стимулирующих выплат (в рублях) является закрытой информацией и предоставляется каждому сотруднику персонально.

3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения начисляются на основании приказа Управления образования в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования.

4. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты.

К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за работу. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в общеобразовательном учреждении).

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Само- оценка	Оценка комисс ии
1. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	0-50 б.		
2.Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0-50 б.		
3.Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0-40 б.		
4.Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, семинарах, конференциях).	0-30 б.		
5.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0-25 б.		
6.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов.	0-50 б.		
7.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	макс. балл – 20		
8.Выполнение плана внутришкольного	Макс. балл -		

контроля	50		
9.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, ШМУ)	Макс. балл - 20		
10.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Макс. балл - 30		
11. Организация углубленного изучения предметов, предпрофильного и профильного обучения	до 30 б.		
12.Участие в районных методических и управленческих мероприятиях	10 балла – районный уровень, 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – всероссийский		
13.Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Районный уровень 10 баллов – участник 15 баллов – призер, победитель, региональный уровень 25 баллов - участник 30 баллов – призер, победитель		
14. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства просвещения и воспитания, МУ «Управление образования», благодарственных писем от организаций различного уровня	5-15 б.		
15.Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	5-30 б.		
16. Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	макс. 15 б.		

17. Активное участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	макс. 30 б.		
18. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	макс. 20 б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА
ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1. Своевременное и эффективное планирование и организация воспитательного процесса	до 50 б.		
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0-40 б.		
3. Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	0-50 б.		

4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Максбалл-20		
5.Выполнение плана внутришкольного контроля	Максбалл-50		
6.Организация работы педсовета, методсовета	Максбалл-40		
7.Эффективность организации и сопровождения УВП	50 баллов		
8.Участие в районных и региональных методических и управленческих мероприятиях	10 балла-районный уровень 15 баллов-региональный 20 баллов-федеральный		
9.Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Районный уровень 10 баллов-участник 15 баллов-призер, 20 баллов – победитель. Региональный уровень-20 баллов участник 30 баллов-призер, победитель		
10.Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, муниципального учреждения «Управление образования», благодарственных писем от организаций различного уровня	Уровень района-15 баллов Уровень области-20 баллов		
11. Организация и результативность работы ученического самоуправления, детских организаций	Максбалл-40		
12. Эффективная работа по снижению пропусков обучающимися учебных занятий без уважительных причин	0-25 б.		

13. Активное участие в социально значимых работах	до 30 б.		
14. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	0-50 б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХЧ**
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

_____ работника

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учебного заведения и на территории образовательной организации	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	0-30		
	Обеспечение температурного режима учебного заведения в соответствии с СанПин	0-30		
	Обеспечение регулярного вывоза ТБО	0-20		

2.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Перезарядка и диагностика первичных средств пожаротушения Контроль за состоянием средств пожаротушения пожарных щитов	0-15		
	Контроль за состоянием электрооборудования, устранение возникающих неполадок	0-30		
	Проведение замеров сопротивления изоляции, проверок электроустановок и электропроводок, контуров заземления	0-30		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-50		
3. Осуществление контроля за работой всего технического персонала	Составление графиков работы технического персонала. Составление графиков и маршрутов движения, паспортов дорожной безопасности	0-50		
	Распределение дежурных постов (участков) за уборщиками служебных помещений	0-15		

4.Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учебного заведения	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)	0-25		
	Своевременное информирование о порче имущества или материальных ценностей, своевременный ремонт оборудования и транспортных средств, приобретение необходимых материалов	0-5		
	Своевременная маркировка всех материальных средств и их учет	0-20		
	Своевременное проведение периодической инвентаризации материальных ценностей	0-30		
	Заключение договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт по всем направлениям хозяйственной деятельности	0-15		
5.Ведение учета потребляемых энергоносителей	Контроль за потреблением электроэнергии, воды, горюче-смазочных материалов, водоотведением, поступлением теплоносителя	0-20		

	Учет данных по расходу энергоносителей. Своевременная подача данных по расходу энергоносителей в управление образования (электроэнергия, вода)	0-10		
6.Подготовка, организация и качество проведения ремонтных работ в учебном заведении	Составление плана (сметы) на проведение косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году	0-40		
	Закупка материалов для проведения косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году. Организация ремонтных работ, их контроль и ответственность за выполнение работ.	0-25		
	Контроль за проведением капитальных и текущих ремонтов учебного заведения осуществляющих подрядной организацией. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-30		

	Установление контактов с юридическими и физическими лицами, которые могут способствовать улучшению материально-технического оснащения учебного заведения.	0-20		
7. Результативность работы	Эффективная организация работы технического персонала	0-30		
	Привлечение технического персонала к участию в субботниках, а также к участию в уборке и облагораживанию территории учебного заведения.	0-15		
	Эффективность работы с отчетностью и документацией, связанной с хозяйственной деятельностью учебного заведения.	0-30		
	Своевременность осуществления поставленных задач, общая результативность работы заведующего хозяйством	0-50		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВР

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Результативность деятельности замдиректора по ВР	1.1. Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий (1 раз по результатам) - школьный - районный 1.2 Организация, подготовка и участие в конкурсах (1 раз по результатам) - школьный - районный 1.3 Организация досуга учащихся в течение учебного года: посещение музеев, театров, экскурсии, выезды и др. (3-5 мероприятий) (1 раз по результатам) 1.4 Эффективность деятельности ДО 1.5 Эффективность совместной работы с классными руководителями 1.6 Связь с общественностью	5 б 10 б 5 б 10 б 1 мер-е +5 б 0-10 б 0-10 б 0-5 б 0-10 б		

	1.7 Организация профилактической работы с учащимися			
	1.8. Организация и результативность работы ученического самоуправления, детских организаций	до 10 б.		
2. Участие в методической работе на различных уровнях	2.1 Участие в работе РМО, педсовета 2.2 Участие в профессиональных конкурсах	до 10 б 0-20 б		
3.Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Министерства просвещения и воспитания РФ, Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, МУ «Управление образования», благодарственных писем от организаций различного уровня		Уровень района-5 баллов Уровень области-10 баллов		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Профессиональная деятельность	1.1. Высокая результативность организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	20б 5б		
	1.2.Результат участия в конкурсах профессионального мастерства:	15б 5 б		
	- федеральный уровень победитель участие;	10б 5 б		
	-региональный уровень победитель участие;	20б		
	-муниципальный уровень победитель участие;	15б 10б		
	1.3. Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций:	15б		
	-региональный уровень	10б 5б		
	-муниципальный уровень	5б		
	-школьный уровень			
	1.4. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах,	5 б		

	мероприятиях, конференциях (по факту с указанием класса) - региональный уровень; -муниципальный уровень; -школьный уровень; 1.5. Оказание помощи классным руководителям (по факту, с указанием класса) 1.6. Своевременное и качественное ведение документации			
2.Осуществление внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Работа с учащимися «группы риска» (по факту, с указанием класса, фамилии ребенка) 2.2. Организация работы по профессиональной ориентации обучающихся (по факту, с указанием класса) 2.3. Работа с родителями (по факту, с указанием класса, фамилии ребенка)	56 56 56		
3. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства образования, Управления образования, благодарственных писем от организаций различного уровня		106		
4.Научно-методическая деятельность	4.1. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы 4.2. Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических	106 106		

(премия по итогам работы за период)

ФИО

работника

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	1.1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том уровне - выше	3 7		
	1.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	5		
	1.3. Наличие призовых мест на конкурсах: - муниципальный уровень: I место II место III место - региональный уровень - федеральный уровень	10 7 5 15 30		
	1.4. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - всероссийские - региональные - муниципальные	20 15 5		
	1.5. Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	10		
	1.6. Реализация программ, проектов по развитию творческих			

	способностей обучающихся: - всероссийские - региональные - муниципальные	20 15 5		
	1.6.Отсутствие травм на занятиях кружка	3		
2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Наличие методических разработок	5		
	2.2. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	5		
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	15 10 5		
	2.4. Разработанные методические рекомендации	5		
	2.5. Подготовка и проведение открытого занятия кружка	7		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО

работника

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0-10		
2	Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня	0-10		
3	Ежемесячное обновление и пополнение информации	0-5		
4	Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров	0-5		
5	Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете	0-10		
6	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи	0-5		
7	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время	0-5		
8	Диссеминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	5 5 3		
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	0-10		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ

УЧИТЕЛЯ

для осуществления стимулирующей выплаты

(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания , макс. балл	Само- оценк а	Оценка комисси и
1. Уровень учебных достижений (в зависимости от уровня сложности предмета) <i>1 уровень</i> (математика, русский язык, обществознание) 100% - 70% 69% -50% 49% - 40%	15 10 5		
<i>2 уровень</i> (физика, информатика, иностранный язык, крымскотатарский язык, химия) 100% - 70% 69% -50% 49% - 40%	12 7 3		
<i>3 уровень</i> (биология, история, география, литература) 100% - 70% 69% -50%	5 3		
<i>4 уровень</i> (физическая культура, музыка, ИЗО, технология) 100% - 70%	3		
Уровень учебных достижений 1-4 классы (определяется на класс в целом): 100% - 70% 69% -50% 49% - 40%	10 6 3		
2.Открытые уроки, мастер-классы	5 б		
- уровень школы			
- уровень районный	10 б		
- уровень республиканский	15 б		
3. Своевременное, эффективное планирование и организация образовательного процесса	10 б		
4.Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО, наличие опубликованных работ, участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений	10 б		
- уровень школы			
- районный уровень	20 б		
- региональный уровень	30 б		
5. Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных комиссий конкурсов,			

олимпиад	10 б		
- школьный уровень	15 б		
- региональный уровень			
6.Издательская деятельность и публикации в печатных изданиях	10 б		
- на методических сайтах, интернет-порталах (до двух в месяц)	5 б		
7.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	5 б		
8.Организация наставничества	20 б		
9.Высокие результаты внеурочной деятельности Олимпиады, конкурсы: -уровень школы - уровень района - уровень региона Рейтинговые конкурсы, соревнования -уровень района (1/команда) -уровень региона Творческие работы -уровень школы -уровень района -уровень региона	10б 20б 30б Уч./приз 5/10(10/20) 20б/30б 5б/10б 10б/20б 20б/30б		
10.Научно-практическая конференция(школа/район/регион)	макс 10/15/20		
	Уч./приз		
-районный этап	10б/15б		
-региональный этап	15б/20б		
-всероссийский этап	20б/30б		
11. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства			
-районный уровень (призер/победитель)	20б/30б		
-региональный уровень (призер/победитель)	40б/50б		
12. Работа с одаренными учащимися и учащимися, требующими особого педагогического внимания: - Система индивидуально-групповых занятий коррекционного направления с предоставленным графиком проведения занятий	5б(за предмет)		
Внеклассная работа по предмету (документальное подтверждение)			
- в рамках РМО	15б		
- уровень школы	10 б		
- в параллели классов	5б		
Участие в методической и предметной неделе	5б		

Проведение выездных учебных экскурсий по предмету в учебное время/ выходное время (при наличии приказа по школе)	56/156		
13. Особые условия труда (классные руководители)			
-сверхнормативная наполняемость (работа в классах, наполняемостью свыше 25 человек)	106 за работу в каждом классе		
-классное руководство в классах с учащимися с девиантным поведением (ВШУ, «группа риска»)	106		
- дополнительная нагрузка классных руководителей (1,4,9,11классы)	56		
- дежурство по школе (без замечаний)	56		
14. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	20 б		
15. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя: - Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	56		
- Организация самоуправления в ученическом коллективе - участие в конкурсах - призовое место	56 106		
16. Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс ИКТ: • Постоянное использование • Эпизодическое использование, но не реже 3 раз в четверть)	10 5		
17. Образцовое ведение школьной и классной документации	256		
18. Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение электронного классного журнала	506		
18. Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работа по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование ресурсов кабинета в образовательном процессе	106		
19. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства образования, Управления образования, благодарственных	Уровень района-5 баллов Уровень		

писем от организаций различного уровня	региона-10 баллов .		
20. Организация семейного образования: разработка комплексных контрольных работ	5 б. за 1 ед.		
21. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности	до 5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ БИБЛИОТЕКАРЯ, ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ

для осуществления стимулирующей выплаты

(премия по итогам работы за период)

ФИО

работника

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оцениван ия макс. балл	Само- оценк а	Оценка комисси и
Высокая читательская активность по итогам полугодия: повышение уровня; на том же уровне;	10б 5б		
Участие в профильных мероприятиях различного уровня	5б		
Результативность работы по комплектованию библиотечного фонда	10б		
Внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	5б		
Ведение библиотечной страницы на школьном сайте	5 б		
Качество и своевременность оформления документации	5б		
Своевременное и результативное оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	10б		
Рейды по проверке учебников	5б		
Качественное оформление книжных			

выставок, тематических папок (использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ)	10б		
Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	10б		
Участие в мероприятиях школы	5б		
Сохранность вверенного имущества и библиотечного фонда	5б		
Оформление тематических выставок	10б		
Участие в конкурсах: на школьном уровне на муниципальном уровне	5б 10б		
Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	20б		
Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	10б		
Выполнение плана работы библиотекаря	5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ уборщика служебных помещений

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	Макс.30 б (без замечаний), 15б (с замечаниями)		
Качество проведения генеральных уборок/своевременная маркировка инвентаря	0-20 б.		
Работа с моющими и	0-5 б		

хлорсодержащими средствами			
Уход за растениями в рекреациях	10 б.		
Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	0-10 б.		
Участие в общественной жизни школы (подготовка к школьным мероприятиям)	0-10 б.		
Уборка туалетных комнат	15-20 б.		
Трудности работы, связанные с отсутствием горячей воды в школе	10б		
Трудности работы, связанные с поднятием тяжестей на этажи школы 2-й этаж 3-й этаж	5 б. 10 б.		
Участие в благоустройстве территории школы	5-20 б.		
Выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта школы	до 30б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись замдиректора по АХЧ _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ делопроизводителя

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с компьютерной и оргтехникой	2-5б		
Эффективность работы с отчетностью	5-20б		
Качественное оформление	10-20б		

архивных документов			
Своевременное и правильное ведение деловой документации	5-15б		
Участие в общественной жизни школы	0-5б		
Отсутствие жалоб от посетителей на работу	0-5б		
Заполнение, учет и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа	5-10б		
Формирование и ведение личных дел работников, учащихся	5-10б		
Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от работников, администрации школы	5-20б		
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	2-5б		
Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	10-30б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ

(электромонтер, рабочий по ремонту, дворник, лаборант, механик, водитель автомобиля)

для осуществления стимулирующей выплаты

(премия по итогам работы за период)

ФИО

работника

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	0-25 б.		

2	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	5-30 б.		
3	За расширение функциональных обязанностей	5-20 б.		
4	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	5-15 б.		
5	Качественная помощь в организации и проведении экспериментальных, лабораторных и творческих работ по физике, химии, биологии	5-20 б.		
6	Контроль за соблюдением обучающимися правил ТБ и инструкций при выполнении лабораторных работ	5-10 б.		
7	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием ИКТ	0-5 б.		
8	Работа с компьютерной и оргтехникой	0-5 б.		
9	Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	0-15 б.		
10	Качественное проведение генеральных уборок	0-15 б.		
11	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5 б.		
12	Поддержание инвентаря в рабочем состоянии	3-10 б.		
13	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5-20 б.		
14	Участие в благоустройстве территории школы	0-20 б.		
15	Своевременное и качественное	5-20 б.		

	ведение документации.			
16	Выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	0-20 б.		
17	Разработка клумб и ухаживание за клумбами	0-15 б.		
18	Рациональное использование материалов	5-15 б.		
19	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	5-25 б.		
20	Увеличение объема работы, связанной с большой территорией	0-20 б.		
21	Выгрузка мусорных контейнеров	0-5 б.		
22	Качественная и своевременная уборка крупного мусора с территории	0-15 б.		
23	Сложность сезонных работ	0-10 б.		
24	Качественная разработка документации по электробезопасности	0-15 б.		
25	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации электроосветительных приборов, электротехнического оборудования	0-20 б.		
26	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	5-30 б.		
27	Отсутствие ДТП, замечаний.	0-15 б.		
28	Экономичное использование натуральных показателей (бензин, зап. части и т.д.)	5-30 б.		
29	Контроль за своевременным проведением профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля	5-30 б.		
30	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	0-15 б.		
31	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-5 б.		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись замдиректора по АХЧ _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ СТОРОЖА

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	0-20 б		
Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-15 б		
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временного отсутствующих работников.	0-35 б		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-10 б		
Участие в общественной жизни школы	0-5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись замдиректора по АХЧ _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО _____

работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Максимальны й балл	Самооцен ка	Оценка комисси и
1	Обеспечение качественного горячего питания	5-15		
2	100% выполнение натуральных норм питания обучающихся (повару)	5-10		
3	Своевременное и качественное ведение документации по питанию (повару)	5-10		
4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	5-15		
5	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	5-20		
6	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	0-10		
7	Высокий уровень проведения генеральных уборок помещения	0-10		
8	Участие в выполнении особо важных работ	0-15		
9	Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	0-20		
10	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	0-10		
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	0-25		

12	Приготовление и использование мыльно-содового раствора	0-10		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись замдиректора по АХЧ _____

Подпись председателя комиссии _____

Приложение 2
к Положению о порядке и
условиях начисления
стимулирующих выплат
работникам МОУ СШ
с.Кивать им. д.т.н.
А.И.Фионова

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МОУ СШ с. Кивать им. д.т.н.

А.И.Фионова

ФИО работника _____

Период _____

Целевые показатели (индикатор) для оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки деятельности работника. Условия получения выплаты	Максимальный балл за показатель	Оценка
1. Реализация основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования			
1.1.Уровень освоения обучающимися основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	20 0	
1.2.Полнота реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных	20 0	

	услуг		
	(выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%		
1.3. Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	20 0	
1.4. Доля своевременно устранённых работником нарушений, выявленных в результате проверок	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
2. Реализация дополнительных общеразвивающих программ			
2.1. Уровень освоения обучающимися дополнительных общеразвивающих программ	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается	15 0	

	невыполненным		
	если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%		
2.2. Полнота реализации дополнительных общеразвивающих программ	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	15 0	
2.3. Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	15 0	

2.4. Доля своевременно устранённых работником нарушений, выявленных в результате проверок	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
3. Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования			
3.1.Уровень освоения обучающимися адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
3.2.Полнота реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных	10 0	

	услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%		
3.3.Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
3.4.Доля своевременно устранённых работником нарушений, выявленных в результате проверок	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	5 0	
5. Организация и проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности			

5.1.Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях	Выполнение 90 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 90% или более 105%	100- всероссийский этап 30- региональный этап 20- муниципальный этап 10-школьный этап 0	
5.2.Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	20 0	