

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного  
комитета:

*Халиева* Э.Л. Керимова  
«30» 08 2017 года  
протокол №

ПРИНЯТО

на заседании  
общего собрания трудового  
коллектива

от «31» августа 2017 года,  
протокол № 5

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Школа № 10»

*Павловский* К.В. Павловский

приказ № 226  
от «09» 09 2017 года



№128

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Школа №10»

#### Общие положения

1.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Школа №10».

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников МБОУ «Школа №10» обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.4. Выплаты стимулирующего характера является составной частью заработной платы, но гарантированной частью не являются. Распределение систематических стимулирующих выплат осуществляется по следующему принципу:

- 2/3 - педагогический состав;

- 1/3 - остальные работники.

#### 2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся с целью:

повышения качества образовательного и воспитательного процессов;

усиления материальной заинтересованности работников школы;

добросовестного исполнения трудовых обязанностей;

развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

#### 3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности (приложение 1).

3.2 Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

#### 4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в МБОУ «Школа №10» производится комиссией по распределению стимулирующей

части фонда оплаты труда согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников школы.

К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

#### 4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника, базовой единицы или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.1.1.1. Размеры надбавки за интенсивность руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (ходатайства) руководителя или его заместителей по согласованию с представительным органом работников в размере от 5% до 10% от базовой единицы.

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 учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

#### 4.1.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (ходатайства) руководителя или его заместителей по согласованию с представительным органом работников в размере от 5% до 10% от базовой единицы.

При установлении премии следует учитывать:

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

#### 4.1.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (ходатайства) руководителя или его заместителей по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в размере от 5% до 10% от базовой единицы.

#### 4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

4.1.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (ходатайства) руководителя или его заместителей по согласованию с представительным органом работников.



Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (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 образовательной организации.

4.1.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям образовательной организации (по педагогической деятельности).

Список работников, имеющих ту или иную квалификационную категорию утверждается приказом директора школы и подлежит рассмотрению на заседании комиссии при распределении стимулирующих выплат. Изменения в приказ вносятся после прохождения работником аттестации и установления соответствующей квалификационной категории.

Выплаты надбавки производятся пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Таблица 1

**Размер надбавки за квалификационную категорию**

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию в образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): высшая категория первая категория	0,35 0,2
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущий старший первая категория вторая категория	0,2 0,15 0,10 0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации. Список молодых специалистов утверждается приказом директора школы и рассматривается на заседании комиссии.

#### 4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Выплаты производятся пропорционально отработанному времени

4.1.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Список работников, имеющих выслугу лет утверждается приказом директора школы и подлежит рассмотрению на заседании комиссии при распределении стимулирующих выплат. Изменения в приказ вносятся после увеличения выслуги лет.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

4.1.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Список работников, имеющих стаж непрерывной работы в отрасли образования утверждается приказом директора школы и подлежит рассмотрению на заседании комиссии при распределении стимулирующих выплат. Изменения в приказ вносятся после увеличения стажа непрерывной работы.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

#### 4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за календарный год.

Премия по итогам работы за период год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, пропорционально отработанному времени, на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг, на основании критериев оценивания деятельности работников (оценочные листы по итогам работы за год). В качестве критериев для оценки качества деятельности работника используются индикаторы, представленные в исчислимом формате в виде баллов. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- 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.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.2. Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной, воспитательной, административно-хозяйственной деятельности работников школы может производиться по итогам месяца, четверти, полугодия текущего учебного года (предыдущего учебного года).

4.3 Мониторинг профессиональной деятельности работников школы по утвержденным критериям и показателям ведётся в течение текущего учебного года.

4.4 Выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБОУ «Школа №10» могут устанавливаться сроком на полугодие, на учебную четверть, на месяц.

4.5 Подсчет баллов по каждому работнику школы производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

4.6 Определения денежного веса (в рублях) одного бала по школе производится в пределах средств стимулирующего фонда.

4.7 Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

Критерии оценивания деятельности завхоза для определения стимулирующих  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

	Критерии	балл	самооценка		Оценка комиссии	
1	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	0-3				
2	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	0-3				
3	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	0-5				
4	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	0-3				
5	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	0-3				
6	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	0-5				
7	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозрасходы по содержанию зданий и приобретению материалов	0-3				
8	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязан.	0-3				
9	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	0-3				
10	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	0-3				
11	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.	0-5				
12	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5				
13	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	0-5				
14	Исполнительская дисциплина (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов)	0-5				
15	Качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, охране труда, электро и водопотреблению, техническому обслуживанию здания.	0-5				
16	Соблюдение трудовой дисциплины( соблюдение нормы рабочего дня)	0-3				



**Критерии оценивания деятельности секретаря**  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

п/п	Критерии	балл	самооценка		комиссия	
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	0-6				
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	0-5				
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5				
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-8				
5	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	0-8				
6	Соблюдение трудовой дисциплины (соблюдение нормы рабочего дня)	0-3				
7	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	0-6				
8	За увеличение работ в экстренных ситуациях	0-6				
9	Организация оперативной работы с сотрудниками школы по работе с входящими и исходящими документами	0-5				
10	за выполнение обязанностей инспектора по кадрам	0-7				
11	За ведение дел по пенсионному фонду, медицинскому страхованию, работу с военкоматом	0-8				
12	Соблюдение корпоративной и профессиональной этики	0-3				
	Итого	70				
	Подпись работника и членов комиссии					



**Критерии оценивания деятельности уборщика служебных помещений**  
**Ф.И.О. \_\_\_\_\_**

№	Критерии	балл	самооценка		комиссия	
	год	месяцы				
1	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок	0-10				
2	Качественная уборка помещений.	0-9				
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	0-5				
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-10				
5	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0-10				
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0- 6				
7	Соблюдение трудовой дисциплины ( соблюдение нормы рабочего дня)	0- 5				
8	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	0-5				
9	Исполнительская дисциплина	0-5				
10	Соблюдение корпоративной и профессиональной этики	0-5				
	итого	70				
	Подпись работника и членов комиссии					

**Критерии оценивания деятельности рабочего, кочегара**  
**Ф.И.О. \_\_\_\_\_**

№ п/п	Критерии	балл	самооценк		комисси	
			а		я	
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0-5				
2	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	0-5				
3	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	0-5				
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-10				
5	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0-10				
6	Соблюдение трудовой дисциплины (соблюдение нормы рабочего дня)	0-5				
7	Обеспечение содержания участка в соответствии с требованиями СанПиНа	0-5				
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0-5				
9	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	0-5				
10	Соблюдение корпоративной и профессиональной этики	0-5				
11	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.	0-5				
	Итого	70				
	Подпись работника и членов комиссии					

**Критерии оценивания деятельности библиотекаря**  
**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	балл	самооценка		комиссия	
1	высокая читательская активность обучающихся (с показателями за месяц)	0-3				
2	результативность пропаганды чтения как формы культурного досуга	0-3				
3	результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах (по линии библиотеки)	0-5				
4	Тематические выставки (за каждую)	2				
5	Открытые мероприятия (по линии библиотеки)	0-3				
6	Работа на инновационной площадке	0- 10				
7	наличие процедур изучения читательского спроса	0-5				
8	Проведение библиотечных уроков и т.п.	0-3				
9	Дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией	0-3				
10	Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ	0-3				
11	Наличие и актуализация web- страницы библиотеки на сайте школы	0-3				
	<b>итого</b>	<b>43</b>				
	Подпись работника и члена комиссии					

**Показатели эффективности деятельности педагога-организатора**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели	балл	самооценка		комиссия	
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	0-5				
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	0-5				
3	Участие в инновационной деятельности	0-10				
4	Высокое качество проведения школьных, городских мероприятий с учащимися.	0-5				
5	Работа с портфолио учащихся	0-5				
6	Публичная отчетность. Участие в разработке публичной отчетности	0-5				
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	0-5				
8	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	0-5				
9	Пополнение сайта новыми материалами.	0-5				
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	0-5				
11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	0-5				
12	Участие в органе общественного самоуправления.	0-5				
13	Осуществление систематического контроля качества учебно-воспитательного процесса. (Посещение и анализ уроков, классных часов, занятий внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий)	0-5				
14	Организационно - правовая документация (Наличие необходимой организационно - правовой документации (положения, инструкции, приказы)	0-5				
15	Проведение занятий с учащимися во время динамических пауз	0-5				
	Итого	75				
	дополнительно					
	Подпись работника и членов комиссии					

**Критерии оценивания деятельности дворника  
Ф.И.О.**

№ п/п	Критерии	балл	самооценка		комиссия	
1	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	0-5				
2	увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями	0-10				
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5				
4	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0-20				
5	Соблюдение трудовой дисциплины (соблюдение нормы рабочего дня)	0-5				
6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин	0-5				
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0-5				
8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	0-5				
9	Соблюдение корпоративной и профессиональной этики	0-5				
10	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.	0-5				
	<b>Итого</b>	<b>70</b>				
	Подпись работника и членов комиссии					



### Критерии оценивания деятельности сторожа

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	критерии	баллы	самооценка		Оценка комиссии	
1.	Соблюдение пропускного режима и правил антитеррористической безопасности	0-10				
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0-10				
3.	Эффективное использование и сохранность материально-технических и энергоресурсов	0-10				
4.	Совмещение обязанностей	0-5				
5.	Содержание участка в соответствии с требованиями санитарных правил и норм	0-10				
6.	Качественное ведение обязательной документации	0-10				
7.	Своевременное, эффективное выполнение работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями	0-5				
	итого	60				
	Подпись работника и членов комиссии					

**Критерии оценки качества работы учителя \_\_\_\_\_**

№	Критерии	Показатели	Балл			
			самооценка	комиссия		
<b>2017</b>						
<b>месяцы</b>						
<b>• Учебная деятельность.</b>						
1.	% уровня обученности	3 балла – 100%, 1 балл – 99 – 95%				
2.	% качества обученности	3 балла – 100 - 70%, 2 балла – 69 -50% 1 балл – 49 – 40%				
<b>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</b>						
3.	<u>Количество учащихся – победителей, призеров, участников</u> предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. Количество баллов за каждого участника, призёра, победителя.	<b>Участники:</b> школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; областной уровень – 3 балла (очно, дист.-1) Россия – 4б(очно, дист-1) <b>Победители:</b> школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; региональный уровень – 4 балла (дист-2); всероссийский уровень – 4 балл (дист-2); международный – 4 балла (дист-2)				
4.	Участие обучающихся в конкурсах творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя.(очные)	10 баллов – участники всероссийского уровня; 5 баллов - участники областного уровня; 2 балла - участники конкурсов муниципального уровня.				
5.	<b>Количество учащихся, повысивших оценку</b> по итогам периода (четверть, полугодие, год)/ численность обучающихся	от 0,79 до 0,48 – 4 балла; от 0,47 до 0,28 – 3 балла; от 0,27 до 0,08 – 1-2 балла; увеличилось количество обучающихся, понизивших оценку по предмету – 0 баллов.				
6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-2 балла ( ведение документации, отсутствие несчастных случаев, соблюдение ТБ)				
<b>• Научно - методическая работа.</b>						
1.	Учитель- победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований.	15 баллов - победитель; 3 балла – призёр; 2 балла – участник конкурсов муниципального уровня.				
2.	Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий.	3 балла за каждый открытый урок или мероприятие на школьном уровне, 6 баллов – на муниципальном уровне.				
3.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п.	2 балла за каждое выступление на школьном уровне, 4 балла - на муниципальном уровне.				
4.	Работа в методическом объединении	0-3 балла (с указанием конкретной работы)				
5.	Использование ИКТ, ЦОР и ЭОР (если не входит в обязанности)	0-3 балла				
6.	Размещение материалов на сайте, написание статьи и публикация в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ.	5 баллов за 1 методическую статью (не рабочая программа) ( <u>Основание</u> : копии дипломов, сертификатов)				
7.	Участие учителя в инновационной деятельности	До 5 баллов.				
8	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	0-3 балла <u>Основание</u> : копии дипломов, сертификатов, справок и др.				

9	Пополнение страниц школьного сайта (если не входит в обязанности)	0-2 балла				
<b>• Общественная работа</b>						
1.	Работа в школьных комиссиях	1 балл – за работу в каждом выборном органе.				
2.	Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета, уполномоченный по правам ребенка и т.д.)	5 баллов – за выполнение долговременного поручения; 1 балл – за выполнение разового поручения.				
3.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся.	3 балла – за каждую публикацию. (копии)				
4.	Наставничество молодых педагогов.	0-3 б(что проведено конкретно)				
<b>• Работа с документацией.</b>						
1.	Правильность и своевременность оформления журналов.	3 балла – журнал оформлен правильно и своевременно; 1 балл – есть единичные замечания по оформлению; 0 баллов – регулярные нарушения в оформлении журнала.				
2.	Объективность и своевременность выставления оценок.	3 балла – оценки выставлены правильно и объективно; 1 балл – есть единичные замечания по выставлению оценок.				
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (правильность и своевременность подготовки документов, сдачи отчетов учителями-предметниками и др.)	0-3 балла 3 балла - отчет сдан своевременно и оформлен правильно; 0 баллов – не выполнены требования по сдаче отчётности.				
<b>• Трудовая дисциплина</b>						
1.	Своевременное начало и окончание урока.	2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины; 1 балл – единичное нарушение; 0 баллов – регулярное нарушение трудовой дисциплины.				
2.	Отсутствие на рабочем месте во время урока.	Минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины.				
3.	Дежурство учителя по школе (регулярно, ответственно).	0-2 балла.				
4.	Обоснованные обращения учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Минус 10 баллов				
<b>• Классное руководство.</b>						
1.	Организация <b>открытых</b> внеклассных мероприятий.	0-3 балла				
2.	Активность участия класса в школьных мероприятиях.	3 балла за победу в школьном мероприятии; 1 балл за участие класса в школьном мероприятии.				
3.	Организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен школы.	2 балла за каждое мероприятие.				
4.	Соблюдение учебной дисциплины ✓ опоздания ✓ внешний вид учащихся ✓ отсутствие пропусков занятий без уважительной причины	0-3 балла (отсутствие пропусков без уважительной причины +4б)				
5.	Организация дежурства класса.	0-2 балла				



**Критерии оценки качества работы заместителя  
директора**

№	Показатель	Критерий оценивания	Количество баллов	Кол-во баллов	
<b>1. Эффективность управленческой деятельности (административная работа)</b>					комиссия
1.1	Стратегическое планирование	Участие в планировании, разработке программ: образовательных, программ развития, нормативных документов	0-10		
1.2	Организационно - правовая документация заместителя директора	Наличие необходимой организационно - правовой документации (положения, инструкции, приказы)	0-5		
1.3	Информационное обеспечение учебного процесса	Своевременность информирования педагогов о внутришкольных, городских мероприятиях	0-3		
1.4	Организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Своевременное информирование учащихся, педагогов и родителей о нормативных документах по проведению итоговой аттестации	0-5		
1.5	Публичная отчетность	Участие в разработке публичной отчетности	0-5		
1.6	Общественная составляющая учреждения	Участие в органе общественного самоуправления.	0-5		
1.7	Контроль за своевременным предоставлением необходимой отчетности и документации подчиненными	Организация своевременного предоставления педагогами отчетной документации	0-5		
1.8	Уровень организации аттестации педагогических работников школы	Контроль за своевременным оформлением документов для прохождения аттестации педагогов. Организация обобщения педагогического опыта педагогов	5		
1.9	Осуществление систематического контроля качества учебно-воспитательного процесса	Посещение и анализ уроков, классных часов, занятий внеурочной деятельности	0-5		
1.10	Организация работы с родительской общественностью	Вовлечение родительской общественности в работу по направлениям своей деятельности (организация учебного процесса, консультативной деятельности, воспитательная работа) Тематические консультации родительской общественности по	0-5		



		направлениям своей деятельности			
1.11	Поддерживание благоприятного психологического климата в коллективе.	отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	0-5		
1.12	Качественная организация дежурства по школе	чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний	0-3		
1.13	Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов		0-5		
1.13	Совмещение должностей		0-30		
<b>2. Методическая работа завуча</b>					
2.1	качество методической работы	Контроль за работой педагогов над методической темой Контроль и диагностика использования педагогами современных педтехнологий Организация помощи в планировании методической работы (планирование работы методических объединений и других структурных подразделений). Контроль, диагностика и анализ результатов качества образовательного процесса (анализ результатов успеваемости).  Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации учителей.	5  5  5  5		
2.2	Организация работы МО		0-5		
2.3	Организация предъявления педагогического опыта	Семинары, педсоветы, мастерклассы	0-5		
2.4	Организация публикаций методических наработок учителей школы		0-5		
2.5	<u>Количество учащихся – победителей, призеров, участников предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</u> Количество баллов за каждого участника, призёра, победителя.	<b><u>Участники:</u></b> школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; областной уровень – 3 балла Россия – 4б(дист -1) <b><u>Победители:</u></b> школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; региональный уровень – 4 балла(дистан.1); всероссийский уровень – 4 балл(дист 1); международный – 4балла			

2.6	Инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.	Доля педагогов участвующих в инновационной деятельности в учреждении: - до 30% - до 50% - до 90% Разработка, экспертиза и апробация и внедрение новых образовательных стандартов, программ, технологий и методик. Анализ хода и результатов внедрения инноваций. Пополнение банка инноваций школы. Помощь учителям в организации их исследовательской деятельности. Формирование культуры использования информационных технологий	1 3 5 5 4 2 5 5		
2.7	Время работы в сети Интернет учащихся старших классов.	От 0,5 часа в неделю и выше – (по факту использования Интернет-трафика).	2		
2.8	Компьютерная грамотность педагогов	Более 50% педагогов владеют компьютером – более 60% - более – 70% - более 80% -	2 3 4 5		
2.9	Использование интерактивной доски на своих уроках учителями школы	Владеют ИАД – 10% - 20% - 30% - 40% - .	2 3 4 5		
2.11	Электронный документооборот.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием муниципального и регионального уровней с использованием сети Интернет	0-5		
2.12	Наличие сайта образовательного учреждения	Обновление сайта	0-5		
2.13	Методическая работа на	муниципальном Региональном уровне	15 20		
2.14	Организация работы и качественный контроль за работой молодых специалистов		0-10		
2.15	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		0-10		
<b>3. Инновационная и исследовательская деятельность</b>					
3.1	Создание системы стабильной подготовки	Наличие системы подготовки	5		

	призеров предметных олимпиад в учреждении.				
3.2	Призеры предметных олимпиад муниципального уровня		0-5		
3.3	Призеры предметных олимпиад регионального уровня		0-6		
3.4	Призеры предметных олимпиад всероссийского уровня	Наличие призеров – за каждого призера	по 5		
3.5	Организация системы НОУ в учреждении (направления)		15		
3.6	Организация системы НОУ в учреждении (учащиеся)	Вовлечение в исследовательскую и реферативную деятельность до 10 учащихся – до 20 учащихся – до 30 учащихся –	5 10 15		
3.7	Организация подготовки призеров научно-практических конференций, конкурсов юных исследователей.	Наличие призеров – до 1 учащихся – до 3 учащихся – до 6 учащихся – более 6 учащихся –	1 2 3 4		
	дополнительно				
	итога				
	Подпись работника и членов комиссии				



Листы самооценивания для премиальных выплат  
по итогам работы за календарный год

Лист самооценивания для педагогических работников

ФИО \_\_\_\_\_

№№	Критерии	баллы	самооценка	комиссия
1	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	0-5		
2	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение углубленного и расширенного изучения предметов	0-6		
3	Административные, муниципальные, региональные срезy, независимое тестирование	0-6		
4	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	0-5		
5	Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций, печатных изданий	0-5		
6	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	0-5		
7	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	0-6		
8	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические класные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	0-5		
9	Проведение мероприятий по профилактике травматизма	0-6		
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0-5		
11	Снижение количества учащихся, стоящих на	0-5		



	учете в комиссии по делам несовершеннолетних			
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	0-5		
13	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0-5		
14	Образцовое содержание кабинета	0-5		
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины подготовки отчета, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	0-6		
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>		
	Подпись работника			
	Подписи членов комиссии:			

Лист самооценивания для заместителей директора

ФИО \_\_\_\_\_

№№	критерии	баллы	самооценка	комиссия
1	Реализация программ по работе с одаренными детьми	0-10		
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	0-10		
3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-10		
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-10		
5.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	0-10		
6.	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	0-10		

7.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0-10		
8.	Организация работы с родительской общественностью	0-10		
	<b>итого</b>	<b>80</b>		
	Подпись работника			
	Подписис членов комиссии:			

Лист самооценивания для обслуживающего персонала

ФИО \_\_\_\_\_

№№	критерии	баллы	самооценка	комиссия
1.	Проведение генеральных уборок	0-10		
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0-10		
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных систем и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, стабильность и снижение показаний потребления энергоресурсов в ночное время, своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, содержание помещений, территорий в надлежащем санитарном состоянии, выполнение противопожарной безопасности	0-10		
4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	0-10		
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности охраны труда	0-10		
6.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-10		
7.	Выполнение и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка школы,	0-10		

