

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
ППО МБОУ «Знаменская»
31.08.2023 протокол № 09

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МБОУ «Знаменская СОШ»
31.08.2023 протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «Знаменская
СОШ» от 31.08.2023
№ 291

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя общеобразовательная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя общеобразовательная школа» с. Знаменка, г. Славгорода, Алтайского края, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения и назначаются:

- один раз в год: в сентябре (за период с 01 сентября по 31 августа (по итогам работы за прошедший учебный год) для работников школы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

2. ЦЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя общеобразовательная школа» с. Знаменка, г. Славгорода, Алтайского края, производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников;
- развитие творческой активности и инициативы;
- совершенствования профессиональной подготовки;
- повышения уровня ответственности за выполнение должностных обязанностей.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основанием для стимулирования учителей МБОУ «Знаменская СОШ» является результативность их труда, оцененная в соответствии с «Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Знаменская СОШ». Основанием для стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала (заместитель директора по УВР, главный бухгалтер), младшего обслуживающего персонала является результативность их работы, оцененная в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская СОШ» (далее- Положение)

3.2. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3.3. Если на работника МБОУ «Знаменская СОШ» налагалось взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены Управляющим советом.

3.4. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются настоящим положением, разработанным с учетом Положения об оплате труда работников МБОУ «Знаменская СОШ», утвержденном приказом от 31.08.2023 № 274, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

4.1.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за наставничество;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, *а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;*
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, *а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;*
- ежемесячная выплата председателю первичной профсоюзной организации за деятельность по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе согласно п.5.9.3 Городского отраслевого соглашения по организациям образования на 2022-2024 годы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.1.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с

выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии — иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.1.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет — 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет — 10 процентов;

свыше 15 лет — 15 процентов.

4.1.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук — 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук — 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.1.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

4.1.6. *Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах выделенных средств с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».*

4.1.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Городского отраслевого соглашения по организациям образования г.Славгорода на 2022-2024 годы.

4.1.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующем размере:

- в размере 10 процентов.

4.1.9. Размер ежемесячной выплаты председателю первичной профсоюзной организации за деятельность по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе устанавливается локальным актом образовательной организации.

Основание: п.5.9.3 Городского отраслевого соглашения по организациям образования на 2022-2024 годы;

4.1.10. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии — иного представительного органа работников.

4.2. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

4.2.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

4.2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательная организация разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.2.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

4.2.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3. Для заместителей руководителя образовательной организации, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

4.3.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательной организации, руководителям филиалов

(структурных подразделений) устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

4.3.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательной организации, руководителям филиалов (структурных подразделений), главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

4.3.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей филиалов (структурных подразделений) устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

4.3.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями филиалов (структурных подразделений), главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3.5. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

4.4. Руководителям общеобразовательных организаций могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная выплата за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений;

-ежемесячные выплаты за выслугу лет, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения;

-премиальные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации;

-выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

Размер ежемесячной выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных организаций (согласно п.3.2. Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций всех типов (бюджетных, автономных, казенных), утвержденного постановлением Администрации г.Славгорода Алтайского края от 23.05.2022 № 453).

Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

выплата за выслугу лет в должности руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации или значками "Отличник народного просвещения) - 5 процентов от должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей ОО (пункт 3.2. вышеназванного Положения).

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Комитету по образованию, утвержденном приказом Комитета по образованию.

Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям ОО согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя определяется в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций г. Славгорода, утвержденном приказом Комитета по образованию.

4.4.1. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим муниципально – общественный характер управления общеобразовательной организации. На основании представления руководителя общеобразовательной организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.4.2 Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательных организаций, коллективными договорами, соглашениями.

4.5. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.6. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом МБОУ «Знаменская СОШ», обеспечивающим муниципально-общественный характер управления МБОУ «Знаменская СОШ», на основании представления директора с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.6.1. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательной организации, коллективным договором, соглашениями.

4.6.2. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, определяется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на а текущий год.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда МБОУ «Знаменская средняя общеобразовательная школа» делится на следующие части:

- * на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;
- * на стимулирующие выплаты прочим работникам за интенсивность и высокие результаты работы ;
- * единовременные стимулирующие выплаты.

Размер частей определяется приказом директора школы на каждый период установления стимулирующих выплат.

5.2. После согласования на заседании Управляющего совета школы результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников определяется общая сумма баллов по учреждению. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путём деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников (без учета суммы стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по осуществлению образовательного процесса) на общее количество баллов.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «Знаменская средняя общеобразовательная школа» производятся на основании приказа директора школы.

5.4. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

5.5. Вновь принятые педагоги предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенное директором образовательного учреждения. По результатам данного Портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

5.6. Работники школы, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по одной должности на выбор.

6. Иные стимулирующие выплаты.

6.1. Иные стимулирующие выплаты работникам школы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- работу в инновационном режиме;
- прочие показатели высокой результативности труда работника.

6.2. Иные стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

7.1. Основанием для приостановления и уменьшения размера выплат стимулирующего характера работникам школы могут служить:

- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудового законодательства;
- неоднократное нарушение работником исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов и др.);
- неоднократное обращение граждан с жалобами.
- по результатам внутриучрежденческого контроля.

7.2. Размер выплат стимулирующего характера уменьшается на:

- при наличии у работника дисциплинарного взыскания: в случае объявления замечания – 1/3, в случае объявления выговора 1/2 ;
- нарушение трудового законодательства – 1/2;
- неоднократное нарушение работником исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации(по результатам ВУК), несвоевременное

представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов и др.)-1/2;

-неоднократное обращение граждан с жалобами – 1/3;

7.3. Решение о приостановлении и уменьшении выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

К Положению о стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская СОШ»

Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога-психолога образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Оценочный лист

Ф.И.О педагога-психолога _____

За _____

Образование _____

Стаж работы педагога-психолога _____

Квалификационная категория (разряд) _____

Общее количество обучающихся у педагога-психолога _____

Классы в которых работает педагог-психолог _____

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчёта	Шкала оценивания
Критерий 1 К 1): Эффективность коррекционной работы с обучающимися			
Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ (П 1)	Доля обучающихся, испытывающих трудности в обучении, с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой	Количество обучающихся, имеющих положительную динамику/ количество охваченных коррекционной работой по итогам периода	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
Результативность психологического сопровождения обучающихся с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения (П 2)	Доля обучающихся, с положительной динамикой в области психоэмоционального состояния, социальной адаптации, когнитивного развития	Количество обучающихся, с положительной динамикой в области психоэмоционального состояния, социальной адаптации, когнитивного развития/ количество обучающихся, охваченных коррекционной работой по итогам периода	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
Результативность психологического сопровождения (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов (ИЗ)	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в работе с обучающимися, имеющими ОВЗ, детей-инвалидов	Документальное подтверждение формы участия в психологопедагогическом сопровождении (приказ, заключение ПМПк и пр.)	проведение не менее 3 психологических консультаций - 3 б.; составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся (в том числе, дистанционно) - 10б.;

			проведение группового занятия с включением в него обучающегося с ОВЗ - 3 б.
Результативность коррекционной работы с обучающимися, находящимися в СОП (в случае включения в межведомственную индивидуальную программу реабилитации мер психологопедагогической помощи) (П 4)	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в СОП	Документальное подтверждение формы участия в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в СОП	Составление психологического заключения -16.; проведение не менее 3 психологических консультаций - 3 б.; составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся - 10 б.
Результативность Коррекционно-развивающей работы с талантливыми (одаренными) обучающимися (П 5)	Доля обучающихся, прошедших тренинг личностного роста (занятия по снятию психоэмоционального напряжения) при подготовке к участию в олимпиаде, конкурсе	Количество обучающихся, прошедших тренинги в процессе подготовки к олимпиадам, конкурсам, конференциям/общее количество обучающихся - участников олимпиад, конкурсов, конференций	10 баллов - максимально; 10% - 1 балл
Критерий 2 (К 2): Результативность деятельности педагога-психолога по формированию метапредметных компетенций и социально-значимого опыта обучающихся			
Результативность консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся «группы риска» (П 6)	Доля родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», охваченная психологическим консультированием	Количество родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», обратившихся (приглашенных) за консультацией/общее количество родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска»	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
Результативность консультативной работы с педагогами (П 7)	Доля педагогов, охваченная консультативной работой от общего числа педагогов	Количество педагогов, обратившихся за консультацией/ общее количество педагогов	10 баллов - максимально; 10% - 1 балл
Результативность сопровождения обучающихся по определению ими своей профессиональной траектории развития (П 8)	Доля обучающихся, получивших помощь в профессиональном самоопределении посредством проф-диагностики и профконсультирования	Количество обучающихся, определившихся с профессиональным выбором/количество обучающихся, получивших профконсультации	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
Результативность профилактической работы с обучающимися	Уровень сложности и степень включенности педагога-психолога в	Документальное подтверждение проведенных мероприятий	Организация разовых Профилактических акций - 16.;

по формированию навыков здорового образа жизни (П 9)	организацию профилактической работы	(план, приказ, договор сотрудничества, журнал групповых форм работы педагога-психолога, фотоотчеты, отзывы участников мероприятий)	привлечение социальных партнеров к проведению профилактических встреч -1 б. ; реализация профилактической программы (не менее 10 занятий) - 10 б. на 1 группу
Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса (П 10)	Доля участников образовательного процесса, охваченных интерактивными формами просветительской работы (клубы, дни психологии, акции, мастерские, гостиные, «брифинги» и т.д.)	Количество участников образовательного процесса, охваченных интерактивными формами просветительской работы / общее количество участников образовательного процесса, охваченных просветительской работой	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом (П 11)	Доля обучающихся, вовлеченных в социальноориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом	Количество обучающихся, вовлеченных педагогом-психологом в проектную и исследовательскую деятельность/ общее количество обучающихся, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность в учреждении	1 чел. - 5 б.
Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по психологии (П 12)	Количество (чел.) обучающихся, участников научно-практических конференций форумов разного уровня с докладами (тезисами) по психологии	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	Всероссийский уровень - 15 б. Муниципальный уровень - 3 б. Уровень организации- 1 б.
Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности (П 13)	Результативность участия школьников в конкурсах, олимпиадах, конференциях	Наличие обучающихся - победителей (призеров, дипломантов) конкурсов, конференций, турниров и т.п.	Всероссийский: победитель - 12 б.; призер - 9 б.; Региональный: победитель - 8б.; призер - 5 б.; Муниципальный: победитель - 5б.; призер - 1 б.
Критерий 3 (К3): Результативность научно-методической деятельности педагога-психолога			
Качество обобщения и распространения собственного	Уровень обобщения и трансляции собственного опыта (проведение мастер-	Документальное подтверждение проведенного	Организация собственной страницы на сайт

опыта (П 14)	классов, семинаров)	мероприятия	е - 5 б.; Семинар регионального (всероссийского уровня) - по 5 б.; Мастер-класс-3 б.
Результативность презентации собственного опыта (П 15)	Результативность участия и статус участия в профессиональных конкурсах, распространение/внедрение в образовательное пространство собственных профессиональных разработок	Документальное подтверждение участия / факта внедрения	Уровень и результат презентации опыта: муниципальный факт участия-16.; призер - 3 б.; победитель - 6 б. региональный: факт участия-26.; призер- 8 б.; победитель - 126. Всероссийский: факт участия-56.; призер- 15 б.; победитель - 206. Уровень распространения опыта: муниципальный-10 б. региональный-15 б.
Качество распространения своего опыта через публикации статей (П16)	Уровень публикации	Наличие опубликованных статей	Уровень публикации: всероссийский --10 б.; региональный -7 б.; муниципальный -4 б.
Участие в деятельности профессионального объединения педагогов-психологов (П 17)	Уровень сложности и результат участия	Документальное подтверждение формы участия в профессиональном объединении	Выступление с презентацией опыта - 36.; участие в работе рабочей группы-36.
Экспертно-аналитическая деятельность (П 18)	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий	Документальное подтверждение формы и результата деятельности	Участие в составе жюри конкурса, комиссии-26.; Составление 1 экспертного заключения - 3 б.
Критерий 4 (К 4): Инновационная деятельность педагога-психолога			
Внедрение в процесс консультирования и коррекционно-развивающей работы инновационных технологий (П 19)	Доля консультаций и коррекционно-развивающих занятий с использованием Гештальт-консультирования, БОС-технологий, песочной терапии, вебконсультирование	Количество занятий с использованием инновационных технологий/общее количество занятий	10 баллов - максимально; 10% - 3 балла
Разработка психологического инструментария (коррекционно-развивающих программ) (П 20)	Уровень, статус и результат участия педагога- психолога в разработке программы мониторингового исследования, в	Документальное подтверждение авторства программы (мониторинга): наличие	Автор программы -1 5 б.; член коллектива (рабочей группы) - 6 б. Уровень внедрения:

	составлении коррекционно-развивающей программы	внутренней и внешней рецензии на программу	организация-6 б.; муниципальный - 10 б.; региональный - 15 б.
Участие в экспериментальной работе (П 21)	Уровень сложности и результат участия педагога- психолога в эксперименте	Документальное подтверждение участия в эксперименте	Статистическая обработка многофакторных методик исследования - 15 б.; Разработка методических рекомендаций по итогам эксперимента: автор - 15 б.; член коллектива (рабочей группы) - 6 б.
Участие педагога-психолога в реализации ФГОС (П 22)	Уровень сложности и результат участия	Документальное подтверждение формы и результата деятельности	Участие в разработке системы мониторинга качества образования (личностные, метапредметные, предметные компетенции) - 3 б. Работа по программе психологического сопровождения обучающихся в рамках ФГОС - 3 б.
Общее количество баллов			

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы моего портфолио ознакомлен
 _____ / _____ /

Приложение 2

К Положению о стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда.

Оценочный лист

_____ (фамилия, имя, отчество)

за _____ О

бразование _____

Стаж работы _____

№п/п	Показатели	Возможный балл
------	------------	----------------

1.	Высокое качество образовательного процесса:	
1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	56
2.	Разработка письменных рекомендаций общеразвивающей направленности по развитию детей.	56
3.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	56
4.	Результативность работы:	56
5.	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	56
6.	Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей):	56
7.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	56
8.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	56,
9.	Наличие публикаций в СМИ. Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	

Приложение 3

К Положению о стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская СОШ»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности Воспитатель в группе продленного дня.

_____ (фамилия, имя, отчество)

работника _____

за _____

Образование _____

Стаж работы _____

Квалификационная категория(разряд) _____

Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Само оценка показателя работ	Оценка в баллах

			ника	
1.	1.Обеспечение доступности качественного образования и воспитания	-Обеспечение посещаемости воспитанников: -не менее 90 %.- 3,0 ; -Улучшение показателей здоровья и физического развития детей группы: -показатели выше уровня прошлого периода 3,0 ; - Использование инновационных здоровьесберегающих технологий в организации воспитательно- образовательного процесса 3,0 ; - Использование ИКТ в работе с детьми 3,0 -Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, для ведения коррекционно- развивающей работы (с группой или индивидуально)- 1,0 -Количество проведенных занятий с обучающимися, воспитанниками по приобщению их к общественно-полезному труду, самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда (отсутствие травм с детьми) 3,0 - Количество воспитанников . занимающихся в кружках по художественному и научно- техническому творчеству , спортивных секциях и других объединениях по интересам -не менее 85% от контингента 3,0 -Результаты участия в муниципальных фестивалях, конкурсах и др. -спец. Приз 1,0 -третье место 1,0 - второе место 2,0 -победитель 3,0		
2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение мастер -классов, открытых мероприятий, выступлений на уровне: образовательного учреждения 1,0 -района 2,0 -края 3,0 - всероссийский уровень 4,0 -Освещение опыта работы в СМИ 1,0		
3	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	-Наличие и реализация плана или программы профессионального самообразования 1,0 -Наличие документов, подтверждающих повышение квалификации за последние 5 лет 1,0		
4	.Участие в конкурсах, проектах, экспериментах	-Участие в профессиональных конкурсах - на уровне муниципалитета 1,0 -Выполнение общественной нагрузки и дополнительной работы 1,0 -Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы воспитателя 1,0		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Приложение 4 к Положению о стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская СОШ»
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.

Завхоз.(заведующий хозяйством)

(фамилия, имя, отчество)

работника _____
за _____
Образование _____
Стаж работы _____
Квалификационная категория(разряд) _____

Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Само оценка показателя работника	Оценка в баллах
1.	Обеспечение выполнения санитарно- гигиенических требований к условиям обучения в школе (СанПин) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т. д.	<p>1.1. Обеспеченность горячим питанием в столовой образовательного учреждения обучающихся, воспитанников: - 100% укомплектованность столовым оборудованием и приборами- 5,0балл</p> <p>1.2. Обеспеченность обучающихся, воспитанников медицинским оборудованием, медикаментами, кабинетами : -100% обеспеченность кабинетов медицинскими аптечками -1балл</p> <p>1.3 . Эстетические условия: - эстетическое оформление школы; - надлежащее состояние ограждений (покраска, ремонт...) 1,0 балл - ухоженное состояние пришкольной территории (состояние газона, деревьев, отсутствие списанного, лишнего инвентаря и т.д.) 5,0 балл - содержание в надлежащем рабочем состоянии территорий и помещений, спортивных оборудований для занятий физической культурой и спортом - 5,0 балл</p> <p>1.4.Обеспечение воздушно- теплового и светового режима: - соблюдение теплового режима в классных помещениях -3,0балла - соблюдение светового режима в помещениях и на территории школы -3,0балл</p> <p>1.5.Обеспечение питьевого режима: - соблюдение требований к организации и эксплуатации источников водоснабжения - 1,0балл - организация питьевого режима в соответствии с требованиями -1,0балл</p> <p>1.6. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок- 3,0балл</p>		
2	Обеспечение условий пожарной, антитеррористической безопасности в учреждении.	<p>2.1 Наличие действующей АПС в образовательном учреждении 1,0балл</p> <p>2.2. Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - 1,0балл</p> <p>2.3. Наличие «тревожной кнопки» в образовательном учреждении- 1,0балл</p> <p>2.4. Своевременное выполнение предписаний и замечаний по пожарной безопасности – 5,0балл</p>		
3	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление,		

		<p>электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)- 1,0балл</p> <p>3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 1,0балл</p> <p>3.3 Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей-1,0балл</p> <p>3.4. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены-1.0балл</p> <p>3.5.Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности- 1.0балл</p> <p>3.6. Привлечение внебюджетных средств для развития ОУ (спонсорских средств, добровольных пожертвований и т.д.). 1,0балл</p>		
4	Своевременное и качественное оформление документации	<p>4.1. Наличие документов (положений, инструкций, журналов, правил и т.д.) и их своевременное оформление: (по пожарной безопасности, по охране труда, по соблюдению правил СанПиНа, графиков и журналов дежурства работников) – 1,0балл</p> <p>4.2 Отсутствие замечаний и докладных по представлению отчетов и исполнению заданий по хозяйственной части- 0,5</p>		
5	Обеспечение качественной работы	5.1подчиняющего технического и обслуживающего персонала школы 5б		
6	Осуществление качественного контроля	6.1 За хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием: здания, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества школы, а также столовой. В соответствии с требованием норм и правил безопасности жизнедеятельности 5,0 б Высокая исполнительская дисциплина 3,0балл		
7	Общественная активность и инициатива работника на разных уровнях	По представлению директора, председателя профсоюзного комитета 5,0балл		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен
 _____ / _____ /

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы. Уборщик служебных помещений

_____ (фамилия, имя, отчество)
 работника _____
 за _____
 Образование _____

Стаж работы _____
 Квалификационная категория(разряд) _____ Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Само оценка показателя работника	Оценка в баллах
1.	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	1.1 Проведение генеральных уборок- 3,0балл , 1.2 Применение дезинфицирующих средств при уборке – 1балл 1.3 Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа - 1балл , 1.4 Качественная уборка помещений - 5,0балл , 1.5 Соблюдение установленного графика ежедневной уборки - 1балл , 1.6 Соблюдение правил пожарной безопасности - 1балл 1.7 Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра - 1балл 1.8 Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную - 1балл 1.9 Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика- 1балл 1.10 Высокая исполнительская дисциплина - 1,0балл 1.11 Участие в ремонте школы 5,0баллов		
2	Общественная активность и инициатива работника на разных уровнях	По представлению директора, председателя профсоюзного комитета 5,0балл		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен _____ / _____ /

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.
 Сторож**

_____ (фамилия, имя, отчество)

работника _____

за _____

Образование _____

Стаж работы _____

Квалификационная категория(разряд) _____ Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Само оценка показателя работника	Оценка в баллах
1.	Высокая организация	1.1 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое		

	охраны объектов учреждения, уборки территории	состояние территории 1,0балл 1.2Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника 1,0балл 1.3Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра. 1,0балл 1.4Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 1,0 балл 1.5 Отсутствие случаев кражи по вине сторожа 3,0 балл 1.6 Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке 1,0балл 1.7 Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком 3,0балл 1.8 Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии 1,0 1.9 Высокая исполнительская дисциплина -3,0балл		
2	Общественная активность и инициатива работника на разных уровнях	По представлению директора, председателя профсоюзного комитета 5,0балл		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен
 _____ / _____ /

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.
 Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию.**

_____ (фамилия, имя, отчество)
 работника _____
 за _____
 Образование _____
 Стаж работы _____
 Квалификационная категория (разряд) _____ Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Самооценка показателя работника	Оценка в баллах
1.	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)	1.1Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности. 1,0балл 1.2 Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта здания, сооружений, оборудования. 3,0балла 1.3 Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности 1,0 балл 1.4Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. 1,0б 1.5 Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния территории, помещений и других фактов некачественного выполнения работ. 1,0балл 1.6Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра		

		1,0балл 1.7 Отсутствия случаев производственного травматизма. 1,0 балл 1.8 Высокая исполнительская дисциплина 3,0балл 1.9 Участие в ремонте школы 5,0 баллов		
2	Общественная активность и инициатива работника на разных уровнях	По представлению директора, председателя профсоюзного комитета 5,0балл		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен
 _____ / _____ /

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы. Водитель.

_____ (фамилия, имя, отчество)
 работника _____
 за _____
 Образование _____
 Стаж работы _____
 Квалификационная категория(разряд) _____ Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Самооценка показателя работника	Оценка в баллах
1.	Обеспечение безопасности при перевозке учащихся	- Обеспечение транспортного средства в исправном состоянии- 1,5 -Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения медицинского осмотра – 1,5 -Прохождения техосмотра - 1,5 -Соблюдение правил пожарной безопасности в автобусе 1,5 -Своевременный отчет по маршрутным листам 1,5 -Обеспечение безопасности движения по маршруту 1,5 Высокая исполнительская дисциплина 1,0		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен
 _____ / _____ /

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы. Вахтер-сторож.

(фамилия, имя, отчество)

за _____
Образование _____
работы _____
категория(разряд) _____

Стаж
Квалификационная

№п /п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Самооценка показателя работника	Оценка в баллах
1.	Высокая организация охраны объектов учреждения.	1.1 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории и объектов наблюдений 3 балл 1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера-сторожа 1балл 1.3 Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра. 1балл 1.4 Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности 1балл 1.5 Отсутствие случаев кражи по вине вахтера-сторожа 3балл 1.6 Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке 1балл 1.7 Оперативность реагирования на аварийные ситуации 1балл 1.8 Организация и контроль пропускного режима 1 балл 1.9 Отсутствие случаев потери ключей от кабинетов 3 балл 1.10 Контроль системы оповещения (пожарной сигнализации и кнопки экстренного вызова полиции) 1балл 1.9 Высокая исполнительская дисциплина -3 балл		
2	Общественная активность и инициатива работника на разных уровнях	По представлению директора, председателя профсоюзного комитета 5 балл		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен

_____ / _____ / _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы. Главный бухгалтер (бухгалтер).

(фамилия, имя, отчество)

за _____
Образование _____
работы _____
категория(разряд) _____

Стаж
Квалификационная

№п /п	Показатель	Показатели для самооценки работника	Самооценка показателя работника	Оценка в баллах
-------	------------	-------------------------------------	---------------------------------	-----------------

1.	Своевременность и качественное начисление заработной платы, командировок и т.д.	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
2	Своевременная и качественная работа с пенсионным фондом с социальными службами и финансовыми структурами	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
3	Проведение финансовых средств по статьям, счетам	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
4	Детальный бухучет средств на счетах школы	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
5	Качественное ведение бухгалтерской документации	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
6	Подготовка бухгалтерских расчетов, смет бюджета.	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
7	Организация работы с фондом социального страхования	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
8	Организация работы с Казначейством и Налоговой инспекцией	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
9	Организация выполнения муниципального задания	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
10	Исполнительская дисциплина	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
11	Организация работы с сайтами	Без замечаний, в указанные сроки-1 балл. Наличие замечаний -0баллов		
Общее количество баллов				

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группы ознакомлен
 _____ / _____ /

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.
 Секретарь учебной части.**

_____ (ФИО работника)
 работника _____
 Образование _____
 Стаж работы _____
 Квалификационная категория (разряд) _____
 Награды _____

№ п/п	Показатель	Показатели для самооценки работников	Самооценка показателя работника	Оценка в баллах
-------	------------	--------------------------------------	---------------------------------	-----------------

	Секретарь учебной части	<p>1.1.Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др. – 10 б.</p> <p>1.2. . Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки -10 б.</p> <p>1.3. За качественное ведение делопроизводства (оформление приказов по личному составу и основной деятельности, ведение личных дел работников, личных карточек Т-2, трудовых книжек, оформление медицинских полисов работников и обучающихся, подготовка документов для оформления поименных списков работников, имеющих право на выслугу лет, оформление и сдача документов в архив, ведение номенклатуры дел и др.) – 20 б.</p> <p>1.4. Отсутствие ошибок при составлении писем и др. – 5 б.</p> <p>1.5. Своевременное и качественное представление документов для начисления заработной платы – 5 б.</p> <p>1.6.Отсутствие жалоб со стороны работников (посетителей) на работу секретаря учебной части – 5б.</p> <p>1.7. Отсутствие замечаний за нарушение сроков прохождения медицинского осмотра – 1 б.</p> <p>Отсутствие замечаний и выговоров – 3 б.</p>		
		Общее количество баллов		

Члены экспертной группы _____

С результатами экспертной группы ознакомлен

_____ / _____ /

Приложение 7 к Положению о
стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская СОШ»

**Перечень
показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по
УВР для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснования
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.		

1.1. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	1,0	
1.2. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	1,0	
1.3. Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1,0	
1.4. Выполнение планов работы	0-2,0	
1.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1,0	
1.6. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (не менее 72 часов)	0-2,0	
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	0-2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	10	
Критерий 2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях		
2.1. Значение среднего балла 9-классников по результатам муниципального экзамена в сравнении с прошлым периодом: - ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.2. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.3. Значение среднего рейтинга у выпускников по результатам ЕГЭ, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах муниципального уровня в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.5. Количество учащихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)	0-3,0	
2.6. Количество призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального уровня, в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.7. Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах регионального уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)	0-3,0	
2.8. Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах всероссийского уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (2) выше (5)	0-5,0	
2.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.10. Количество учащихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.11. Количество призовых мест участия ОУ в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.12. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	20	
Критерий 3. Качество и результативность работы по сохранению контингента		
3.1. Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин); кол-во пропусков увеличилось (0) на прежнем уровне $\pm 5\%$ (0,5) уменьшилось (1)	0-1,0	
3.2. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета смены места жительства) кол-во обучающихся уменьшилось (0) на прежнем уровне (0,5) увеличилось (1)	0-1,0	

3.3. Отсутствие отчислений из учреждения нет (-1) да (1)	-1,0-1,0	
3.4. Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больших детей на дому и др.) (1) за каждого обучающегося, но не более 3	0-3,0	
3.5. Максимально возможное количество баллов по критерию 3	6	
Критерий 4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.		
4.1. Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем нет (0) да (2)	0-2,0	
4.2. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом периоде нет (0) да (5)	0-5,0	
4.3. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.4. Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. (не более 5)	0-3,0	
4.5. Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов) учителей в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.6. Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования (не более 3)	0-3,0	
4.7. Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати (не более 3).	0-3,0	
4.8. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (не более 5)	0-3,0	
4.9. Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Муниципальный уровень – 1; Региональный уровень – 2 (За каждого участника, но не более 5);	0-5,0	
4.10. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.11. Эффективная организация работы с молодыми специалистами. (0,5) за каждого, но не более 2).	0-2,0	
4.12. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом: снизилось (-2) на том же уровне (0,5) повысилось (2)	-2,0-2,0	
4.13. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.14. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	0-1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	34	
Критерий 5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии		
5.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	0-1,0	
5.2. Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	0-1,0	
5.3. Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов урока, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.4. Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.5. Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.6. Уровень владения педагогами современными технологиями обучения-использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же	0-1,0	

уровне (0,5) выше (1)		
5.7. Доля сотрудников, систематически предоставляющих учащимся во время урока разгрузочные паузы, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	7	
Критерий 6. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы		
6.1. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	0-3,0	
6.2. План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 %(1) на 100%(3)	-3,0-3,0	
6.3. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	0-1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	7	
Критерий 7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.		
7.1. Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов).	0-1,0	
7.2. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1,0	
7.3. Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1,0	
7.4. Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации	0-1,0	
7.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации нет (-5), да (1)	0-1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	5	
Максимальное количество баллов по всем критериям	90,0	

Приложение 8 к Положению
стимулирующих выплатах и порядке их начисления работникам МБОУ «Знаменская
СОШ»

**Перечень
критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
социального педагога**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Развитие во внеурочном образовательном пространстве ОУ поля выбора различных дополнительных видов и форм деятельности учащихся		
1.1. Использование проектных методов в работе с учащимися	2,0	
1.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	5,0	
1.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с предыдущим периодом	4,0	
1.4. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: - ниже - нулевое	3,0 5,0	
1.5. Доля учащихся группы риска, посещающих кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ, от общего количества учащихся группы риска, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне	2,0	

- выше	4,0	
1.6. Количество мероприятий по формированию ЗОЖ, по социальной защите несовершеннолетних, проведенных в школе, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0	
1.7. Количество мероприятий по профилактике правонарушений, проведенных в школе, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0	
1.8. Доля учащихся ОУ, принимающих участие в мероприятиях по формированию ЗОЖ, социальной защите, профилактике правонарушений проводимых в ОУ, от общего количества учащихся школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0	
1.9. Своевременное обеспечение пособия по социальной помощи населения (проездными)	3,5	
1.10. Количество проведенных социометрических исследований в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0	
1.11. Участие в организации информационного пространства школы	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	41,5	
Критерий 2. Ведение методической и инновационной деятельности		
2.1. Участие специалиста в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,0	
2.2. Участие специалиста в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ, в которых включено ОУ, по конкретному направлению	1,0	
2.3. Наличие разработанных сценариев, учебно-методических материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	1,0	
2.4. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня	0,5 1,0 1,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.4</i>	3,0	
2.5 Подготовка и проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня	0,5 1,0 1,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.5</i>	3,0	
2.6. Участие в конкурсе муниципального или регионального уровней	5,0	
2.7. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5	
2.8. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	16,5	
Критерий 3. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда специалиста		
3.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	2,0	
3.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	60,0	