

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НОВОПОКРОВСКАЯ ШКОЛА»  
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ПРИКАЗ**

**14.09.2017 г.**

**№171**

с. Новопокровка

**Об утверждении Положения  
о порядке материального стимулирования работников  
МБОУ «Новопокровская школа»  
в новой редакции**

В целях совершенствования оплаты труда,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке материального стимулирования работников МБОУ «Новопокровская школа» новой редакции (приложение).
2. Считать утратившим силу Положение о порядке материального стимулирования работников МБОУ «Новопокровская школа», утвержденное приказом от 07.04.2015 г. №53.
3. Приказ вступает в силу с 01 сентября 2017 года.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

**Директор**

**А.В.Батовский**

**Положение  
о порядке материального стимулирования работников  
МБОУ «Новопокровская школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о порядке материального стимулирования работников - локальный нормативный правовой акт, действующий в пределах образовательного учреждения МБОУ «Новопокровская школа».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

1.3. Настоящее положение регламентирует формы, условия и порядок оплаты материального стимулирования в Школе и распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудовых договоров и принятых на работу.

1.4. Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.5. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенном данным положением, индивидуально для каждого работника школы; ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности посредством повышения:

- уровень профессионального мастерства;

- уровень эффективности и качества работы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

1.7. Стимулирующие надбавки за выслугу лет, стаж (всем работникам), а также за классность и содержание автотранспорта водителям не зависит от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

1.8. 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.

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.

1.9. Результаты рейтинговой оценки обсуждаются и утверждаются комиссией, созданной приказом директора по школе.

Решение комиссии служит основанием для издания приказа по школе, для начисления работникам выплат стимулирующего характера.

1.10. Оценка качества и эффективности работы специалиста проводится объективно, открыто и обоснованно, результаты своевременно доводятся до сведения работников.

1.11. Оценка качества и результативности работы заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе, педагога-психолога, других штатных работников производится в соответствии с установленными критериями показателями эффективности деятельности работников школы.

1.12. Настоящее положение рассматривается на собрании трудового коллектива, принимается на педагогическом совете школы, наделенным управленческими полномочиями и утверждается приказом директора школы.

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам), либо к базовой единице работников образовательных учреждений в соответствии с данным положением и на основании приказа директора школы.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

2.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, либо к базовой единице.

2.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников и должен составлять не менее 10% от общего фонда оплаты труда.

2.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за использование современных педагогических технологий, за проведение занятий с использованием ИКТ инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ (1, 4-й и 9-й классы);
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за качество выполняемых работ;
- персональная поощрительная выплата.

Стимулирующую выплату за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения на основе разработанных школой критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики образовательного учреждения:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в данном образовательном учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- сбор материалов и оформление документов строгой отчетности.

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.7. В целях материального стимулирования работников Школы применяются следующие виды материального стимулирования:

- премирование;
- материальная помощь;
- доплаты.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения.

2.9. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников школы ввести следующие виды доплат, надбавок и материального стимулирования:

### **Постоянные доплаты (ежемесячные):**

#### **От базовой единицы:**

**( Базовая единица установлена в размере 6200 рублей)**

1) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Таблица 1.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
<b>Квалификационная категория (по педагогической деятельности):</b> - высшая категория - первая категория	<b>0,35 (2170 руб.)</b> <b>0,20 (1240руб.)</b>
Библиотечные работники: - ведущий специалист - первая категория - вторая категория	0,25 0,15 0,10

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

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10% (620 руб.);
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25% (1550 руб.);
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40% (2480 руб.)

по следующей формуле:  $PВ = Бe \times \% / 100$

PВ – размер выплаты

Be – базовая единица;

% - цифровое значение (10,25,40).

3) Педагогическим работникам, имеющим нагрузку менее ставки, выплата устанавливается от базовой единицы с учетом педагогической нагрузки по следующей формуле:

$PВ = Be \times \% \times Чн / Нч / 100$ , где:

PВ – размер выплаты;

Чн – часовая нагрузка;

Be – базовая единица;

Нч – норма часов (18, 20, 24, 36, 40 – в зависимости от должности в соответствии с действующим законодательством);

% - цифровое значение (10,25,40).

**4) Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:**

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5% (310 руб.);
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15% (930 руб.);
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25% (1240 руб.).

5)- за проезд приезжим учителям-10%-до с.Восход (620 руб.);  
-15 %-до пгт Красногвардейское ( 930 руб).

**6) Профсоюз:**

- председатель профкома – 40% (2480 руб.);
- активные члены профсоюза-10% (620 руб.).

**7) Секретарь учебной части:**

- за кадровое делопроизводство – 20% (1240 руб.);
- за разъездной характер работы-10 % (620 руб.);

**8) Заведующий хозяйством:**

- за делопроизводство – 20% (1240 руб.)
- за разъездной характер работы-15 % (930 руб.)

**9) За разъездной характер работы :**

Складанюк Ю.В.-15 % (930 руб.);  
Мироненко Л.П.-10 % (620 руб.);  
Сейтибрагимова Э.И.- 10 % (620 руб.).

**10) Специалистам от оклада:**

Водители автомобилей (автобусов):

-набавки за классность:

- водители I класса-25% (2187,5 руб.)
- водители II класса -10% (875 руб.)

-за содержание автотранспорта в надлежащем состоянии- в размере до 10% от оклада (875 руб.).

**11) ежемесячные выплаты :**

- доплата за сопровождение детей в школьном автобусе к школе и обратно- 2000 рублей (каникулярное время-1500 рублей);
- доплата приезжим учителям недостающую сумму для оплаты полного проезда к месту работы и обратно, согласно количеству рабочих выходов;
- доплата за ведение документации по организации питания-2000 рублей.
- доплата за ведение сайта МБОУ « Новопокровская школа»- 2000 руб.
- доплата за выполнение сверх нормы работниками УСП – 1300 руб.

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

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 Красногвардейского района и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

Ежемесячно молодым специалистам, выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательные учреждения района по специальности не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, могут выплачиваться в течение трех лет работы доплаты в размере до 20 % от оклада.

Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

### **3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера

3.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками МБОУ «Новопокровская школа».

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда разделить на общую сумму баллов, полученных работниками МБОУ «Новопокровская школа»

3.4. Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику школы на текущий период.

3.5. В течение каждого срока (месяц) ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

### **4. Порядок установления разовых премий.**

4.1. Целью премирования является материальное поощрение за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение контрольных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.

4.2. Работникам могут выплачиваться премии к профессиональному празднику День учителя, а также к международному женскому дню, Дню защитника Отечества.

4.3. Размер премии определяется и утверждается приказом директора.

### **5. Порядок оказания материальной помощи**

5.1. Материальная помощь оказывается в целях социальной защиты работников школы.

5.2. Материальная помощь оказывается в связи:

- С длительным лечением ;
- С вступлением в брак ;
- Со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) ;
- С уходом на заслуженный отдых;
- С уходом на пенсию.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и приказа директора школы.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия;
- работнику при увольнении с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск.

## **6. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера**

6.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Апелляции работников школы к комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы

В течение 5 дней работник вправе подать комиссии письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи заявления работников может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов анкетирования обучающихся, результатов самооценки педагогического работника;
- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке портфолио и результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции педагогического работника.

Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБОУ «НОВОПОКРОВСКАЯ ШКОЛА»

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя.

<i>Кри- терии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Расчет показателя</i>	<i>Подтверждени е критериев</i>	<i>Максим а-льное число баллов</i>
<b>Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций.</b>	<b>1.</b> Государственная (итоговая) аттестация в 11 классе	Баллы за качество знаний: (единоразово в сентябре) 80 – 100% 70 – 79% 60 – 69% 51 – 59%	Аналитический материал, результаты сдачи ГИА	106 86 66 46
	<b>2.</b> Государственная (итоговая) аттестация в 9 классе	Баллы за качество знаний (единоразово в сентябре) 80 – 100% 70 – 79% 60 – 69% 51 – 59%	Аналитический материал, результаты сдачи ГИА	106 86 66 46
	<b>3.</b> Групповые дополнительные занятия по предметам по выбору (подготовка к ГИА-9,11,ВПР)	Проведение групповых дополнительных занятий с сильными или слабоуспевающими обучающимися по предмету, согласно утвержденного графика - 1 час в неделю	график работы, список учащихся 9,11 кл., журнал учета занятий, тетради	36
	<b>4.</b> Индивидуально-групповая дополнительная работа с сильными или слабоуспевающими обучающимися	Проведение индивидуальных дополнительных занятий с сильными или слабоуспевающими обучающимися по предмету, согласно утвержденного графика - 1 час в неделю (1-4 уч-ся) - 1 час в неделю (более 4 уч-ся)	график работы, журнал учета занятий, тетради	16 26
	<b>5.</b> Административный контроль, министерские контрольные, ВПР, апробация по предмету, промежуточная контрольная, срезы знаний	Успеваемость учащихся по предмету 100%;  Дополнительные баллы за качество знаний: <b>5.1.</b> Предметы I категории сложности (русский, математика, иностранный язык, физика, химия) <b>5.2.</b> Предметы II категории сложности (литература, история, природоведение, география, биология, информатика,	Аналитическая справка, приказ о результатах  60%-100% 40%-59% 25%-39%  70%-100% 60%-69% 55%-59%	26  56 36 16  56 36 16

		технология) <b>5.3.</b> Предметы III категории сложности (музыка, изо, МХК, обществознание, физкультура, краеведение)	90%-100% 80%-89% 70%-79%	56 36 16
<b>Результаты деятельности учителя 2.по формированию ключевых компетенций и социально-значимого опыта</b>	<b>6.</b> Представление обучающимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	<b>6.1.</b> Наличие учеников – участников, победителей, призёров, олимпиад, участников марафонов, конкурсов, соревнований (без учёта количества участников) <b>.Школьный уровень</b> Участник Победитель. <b>Районный уровень</b> Участник Победитель, призер <b>Областной уровень</b> Участник Победитель, призер <b>Всероссийский уровень</b> Участник Победитель, призер	Результаты предметных олимпиад, приказы, грамоты, благодарственные письма и т.п.	16 26 36 56 76 106 126 206
		<b>6.2.</b> Подвоз детей к конкурсам, олимпиадам и т. д. 1-2 человека 3-5 человек Более 5 человек Подвоз на региональный уровень		26 36 56 4,6
		<b>6.3.</b> Проектная деятельность учащихся (участие в научно-практических конференциях, конкурсах проектов, творческих смотрах) -ежемесячная работа (МАН) <b>6.4.</b> Защита проекта конкурсной работы (единоразово по факту) -районный уровень -областной уровень -всероссийский уровень	Наличие проекта (в электронном виде, на стенде) практическое приложение проекта, журнал работ с учеником	36 66 106 206
		<b>7.</b> Участие в спортивных соревнованиях: <b>Районный уровень</b> Участник Победитель, призер <b>Областной уровень</b> Участник Победитель, призер <b>Всероссийский уровень</b> Участник Победитель, призер	Грамоты, приказы	26 46 36 76 56 106

метод. деятельности учителя, обобщения	8.Выступления на педсоветах конференциях, методических семинарах, объединениях, родительских собраниях и т.п	Наличие выступлений на конференциях, педсоветах, методических семинарах, МО, родительских собраниях и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	Приказы управления образования и школы, протоколы заседаний, материалы выступлений	16 36 56
	9. Обобщение и распространение собственного опыта, наставничество	Проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, тематических вечеров, конференций, внеурочных, внеклассных школьных мероприятий. - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	Приказы школы, протоколы, материалы уроков, анализ	36 66 96
	10.	Наставничество	Приказ по школе, план работы, протоколы	36
	11.	Оформление выставки по теме, оформление стендов		16
	12.	Предоставление и размещение материалов, проведенных с учащимися внеклассных мероприятий, уроков, на школьном сайте.	По факту (на сайте)	26
	13.	Обобщение и распространение передового, педагогического опыта (публикации на сайтах, печатных, периодических изданиях)	По факту публикации отчётного периода	26
	14. Участие в профессиональных конкурсах	<b>Участие</b> Муниципальный уровень Региональный Федеральный <b>Победитель, призер</b> Муниципальный уровень Региональный Федеральный	итоги конкурсов	56 106 156  106 206 306
	15. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, электронных цифровых ресурсов.	Учителем используется ИКТ: - для моделирования урока . -использование проектора или мультимедийной доски, ПК -для контроля и учета базовых знаний учащихся (по окончанию каждой четверти)	отзывы, отчеты, конспекты уроков	16 26  26

	<b>16.</b> Мотивация учащихся	Проведение предметных недель	Приказ по школе, планы, сценарии	26
	<b>16.1.</b> Общественная работа	Активная общественная работа (организация, проведение, проект, сотрудничество, взаимодействие)	По факту	26
	<b>17.</b> Экспертно-аналитическая деятельность, деятельность в управленческих органах ОУ	<b>Работа в составе:</b> - экспертных и аттестационных комиссий, в управленческих органах (рабочие группы, творческие группы, советы в целом). -в комиссиях по распределению стимулирующих; -секретарь Педсовета <b>Участие в организации и проведении ГИА 9-11:</b> -руководитель ППЭ -проверка работ -организатор в аудитории (ответствен.) -организатор в аудитории -организатор вне аудитории	Приказы, распоряжение, общее решение трудового или педагогического коллектива	5 б
46				
26				
56				
46				
	<b>18.</b>	Пополнение материальной базы для совершенствования образовательного процесса		26
<b>Работа с документацией.</b>	<b>19.</b> Правильность и своевременность оформления журналов.	- единичные негрубые замечания (1 замечание); - регулярные нарушения (до 3-х) - грубое нарушение в оформлении журнала (более 3-х)	Результаты справок по ВКК, приказов о проверке зам. директора по УВР	- 1 б - 26 - 3 б
	<b>21.</b> Оформление документации	- тетради (отсутствие проверки тетрадей) - нарушение инструкций и положений по ведению документации	Результаты справок по ВКК, приказов (оценка зам.директора по УВР и ВР)	- 16 - 26
<b>Трудовая дисциплина</b>	<b>22.</b> Своевременный приход на работу, начало и окончание занятий	- нарушение трудовой дисциплины.	Докладная	- 5 б
	<b>23.</b> Отсутствие на рабочем месте во время урока.	- нарушение трудовой дисциплины.	Докладная	- 5 б
	<b>24.</b> Качество дежурства учителя	– при наличии замечаний (несвоевременный приход учителя на дежурство, неявка и другое) за каждую неделю.	Справка заместителя директора по ВР	- 1 б до - 4 б
	<b>25.</b>	Уроки по замене за каждый урок	Журнал замены	16
	<b>26.</b>	Отсутствие у учителя поурочных	Анализ	- 5б

		планов	посещения администрации	
	<b>27.</b> Организация оздоровительной кампании на базе ОУ	Летняя оздоровительная кампания (участие)	Приказ по школе	26
	<b>28.</b>	Руководство летней пришкольной практикой (качество выполненных работ, посещаемость)	Приказ по школе	56

### Критерии оценки уровня выполнения функций классного руководителя

<i>Критерии и показатели</i>	<i>Расчёт показателя</i>	<i>Подтверждение критериев</i>	<i>Максимальное число баллов по критерию</i>
1. Обеспечение связи ОУ с семьей	1.1. Социальный паспорт класса содержит полные сведения о семьях учащихся; (сентябрь)	Анализ плана работы классного руководителя: - протоколы родительских собраний; - учет посещаемости родителей;	1 б
	1.2. Регулярное проведение родительских собраний один раз в четверть, с приглашением учителей, администрации, мед. работника, с использованием разнообразных форм работы с родителями (анкетирование, деловые игры и др., наличие протоколов)		3 б
	1.3. Проведение внепланового собрания, по согласованию с администрацией		2 б
2. Проведение открытых воспитательных мероприятий	Мероприятия с приглашением специалистов, администрации.	Приказ	26
3. Организация в классе образовательного процесса (нарушения)	Выставления оценок в дневники.	Анализ, данные ан. справки, приказа зам. директора по УВР о проверке дневников	1 б
4. Организация в классе воспитательного процесса	Отсутствие классного руководителя на школьных мероприятиях (без уважительной причины)	1. План и анализ ВР	- 3б
5. Ведение документации	Наличие анализа воспитательной работы (май)	Анализ плана воспитательной работы классного руководителя (все разделы)	3б
	Предоставление отчетов по питанию: 1-4 кл. 5-11 кл.		2-5б 1-3б

### Критерии заместителей директора по УВР и по ВР

№	Показатели	Подтверждение	Макс. кол-во
---	------------	---------------	--------------

			<b>баллов</b>
1.	Своевременная сдача отчетов	отчёты	36
2.	Организация аттестации педагогических работников школы.	На время работы аттестационной комиссии	36
3.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой ( Попечительский совет, экспертно-методический совет, педагогический совет, совет профилактики, рабочая группа по разработке положений и т.д.)	Приказы, протоколы, отчеты	56
4.	Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня и представление школы на городских, региональных, российских мероприятиях	Приказы	26
5.	За качественное и своевременное предоставление отчетов по питанию: -ежемесячный -годовой	Отчёты	26 56
6.	Реализация совместных планов с ОПДН и ЦЗ и др. организациями, учреждениями.	По факту	56
7.	Организация и предоставление дополнительной информации в управление образования	Приказы от УО	36
8.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, учащихся, педагогов на организацию учебно-воспитательного процесса в школе.		36
9	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями		56
10	Активная общественная работа (организация, проведение, проект, сотрудничество, взаимодействие)	По факту	26
11	Проведение информационно-разъяснительной работы, обучение (учителей, учеников, родителей и др.)	Приказ, протоколы, план ВШК	26
12	Ведение школьного сайта	Приказ	26
13	Штрафные баллы: - невыполнение или ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей ; - конфликтное, бестактное отношение к участникам УВП, несоблюдение профессиональной этики)	Приказ, акт, аналитическая справка или др. документ	- 36

#### **Педагогический персонал (воспитатель)**

№	Критерии	Максимум баллов
1	Своевременное представление документов, отчетов	1
2	Пополнение материальной базы для совершенствования образовательного процесса	2
3	Методическая работа в школе: - выступление на педсовете, на ШМО	2
4	Проведение открытых мероприятий	3
5	Результаты участия воспитателя в конкурсах педагогического мастерства и т.д.:	56
	<b>В.5.1.</b> Участие	106
	Муниципальный	156
	Региональный Федеральный	106

	<b>В.5.2. Победитель</b> Муниципальный Региональный Федеральный	206 306
6.	Ведение документации. - есть замечания	-16
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, сотрудников.	16
8.	Общественная активность педагога: - выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; - участие в работе комиссий; - ведение протоколов.	16
9.	Предоставление и размещение материалов, проведенных с учащимися внеклассных мероприятий, уроков, на школьном сайте.	26
10	Обобщение и распространение передового, педагогического опыта (публикации на сайтах, печатных, периодических изданиях)	26
11	Дежурство по школе. -замечания	-16.в неделю
12	Взаимодействие с родителями (индивид.консультации, родительские собрания)	36
13	Наличие учеников –участников, победителей, призёров, олимпиад, участников марафонов, конкурсов, соревнований	
	<b>2.2.1.Школьный уровень</b>	16
	Участник	26
	Победитель, призёр	
	<b>2.2.2.Районный уровень</b>	36
	Участник	56
	Победитель, призёр	
	<b>2.2.3.Областной уровень</b>	76
Участник	106	
Победитель, призёр		
<b>2.2.4.Всероссийский уровень</b>	126	
Участник	206	
Победитель, призёр		

#### Критерии оценивания педагога – организатора

№	Критерии	Подтверждение	Максимум баллов
1.1	Развитие детского самоуправления -проведение выборов		26 36
1.2	Участие в конкурсах <i>педагогического и профессионального</i> мастерства <b>Участие:</b> Муниципальный Региональный Федеральный <b>Победитель,призер:</b> Муниципальный Региональный Федеральный	Приказы, грамоты, благодарственные письма и т.п.	56 106 156 106 206 306
1.3	Внеплановое проведение мероприятий,	Приказы	26

	соревнований, конкурсов, походов и т. П.		
1.4	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого занятия/ мероприятия	Приказы, грамоты, и т.п.	3 б
1.5	Наличие учеников –участников, победителей,призёров,участников марафонов, конкурсов, соревнований <b>Школьный уровень</b> Участник Победитель, призер. <b>Районный уровень</b> Участник Победитель, призер <b>Областной уровень</b> Участник Победитель, призер <b>Всероссийский уровень</b> Участник Победитель, призер	Приказы, грамоты, благодарственные письма и т.п.	16 26  36 56  76 106  126 206
1.6	Обеспечение эстетического оформления зала при проведении мероприятий (новизна, креативный подход, соответствие тематики)	По факту	16 16
1.7	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача документов, сценариев на подпись директору), отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение норм ОТ и ТБ	По факту	16
1.8	Обновление материалов на школьном стенде	По факту	16
1.9	Ведение школьного сайта	Приказ	26
10.	Техническое обеспечение акустических и аудиосистем при проведении школьных мероприятий (микрофоны, усилитель, микшеры, колонки, ноутбук). 1 мероприятие 2 и более мероприятия	По факту проведения мероприятий	4 8

#### Критерии оценивания учителя дополнительного образования

№	Критерии	Подтверждение	Максимум баллов
1	Применение разнообразных форм и методов работы с детьми, использование интерактивных технологий	Планы, разработки занятий	26
2	Наличие учеников –участников, победителей, призёров, участников марафонов, конкурсов, соревнований <b>2.2.1.Школьный уровень</b> Участник Победитель, призёр <b>2.2.2.Районный уровень</b> Участник Победитель, призёр <b>2.2.3.Областной уровень</b> Участник Победитель, призёр <b>2.2.4.Всероссийский уровень</b>	Приказ, грамоты	16 26  36 56  76 106  126 206

	Участник Победитель, призёр		
3	Пополнение материальной базы для совершенствования образовательного процесса	По факту	56
4	Активное участие воспитанников в мероприятиях учреждения		36
5	Предоставление и размещение материалов, проведенных с учащимися внеклассных мероприятий, уроков, на школьном сайте.	По факту	26
6	Участие в конкурсах педагогического и профессионального мастерства <b>Участие:</b> Муниципальный Региональный Федеральный <b>Победитель:</b> Муниципальный Региональный Федеральный	Приказ, грамоты	56 106 156 106 206 306

### Критерии оценивания библиотекаря

№	Критерии	Подтверждение	Максимум баллов
1	Высокая читательская активность обучающихся		26
2	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра		16
3	Участие в конкурсах педагогического и профессионального мастерства <b>3.3.1. Участие</b> Муниципальный Региональный Федеральный <b>3.3.2. Победитель</b> Муниципальный Региональный Федеральный		56 106 156 106 206 306
4	Систематическое оформление тематических выставок	По факту	16
5	Разработка и проведение тематических открытых уроков, бесед, внеклассных мероприятий	Приказ, разработки уроков, бесед	36
6	Предоставление и размещение материалов, проведенных с учащимися внеклассных мероприятий, уроков, на школьном сайте.		26
7	Обобщение и распространение передового, педагогического опыта (публикации на сайтах, печатных, периодических изданиях)		26
8	Выполняет работы по обеспечению библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, работа СБА, работа с каталогами, сохранность книжного фонда).	Приказ	36

9	Разработка и реализация программы развития библиотеки (в сент.)		56
---	---	--	----

### Критерии оценивания заведующей хозяйством

Критерий	Индикатор	Баллы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, пожарной безопасности, техники безопасности	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, аварий	2
Разработка локальных актов и инструкций	По факту	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Обеспечение санитарно-гигиенических условий учебного процесса	Отсутствие замечаний по тепловому, световому режимам, режима подачи воды	2
Материальное обеспечение рабочего процесса	Своевременное обеспечение в пределах возможных ассигнований	5
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов. Ранее установленного срока без снижения качества	2
Осуществление дополнительных работ	Своевременное проведение ремонтных работ, своевременная организация и проведение разовых и сезонных работ - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически (3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0 - 5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	2
Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний	2
Обработка и предоставление информации	Без замечаний	2
Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	2
Качественная проведение инвентаризации школьного имущества	Без замечаний и неустановленного оборудования	1
Благоустройство школы и территории школы	Зеленая зона, ландшафтный дизайн,	2

### Критерии оценивания секретаря учебной части

Критерий	Индикатор	Баллы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Соблюдение санитарно-гигиенических норм,	Отсутствие замечаний, аварий	2

пожарной безопасности, техники безопасности		
Разработка локальных актов и инструкций	Соответствие законодательным нормам	3
Оформление документов для участия в районных программах и конкурсах	Соответствие заданным нормам	3
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Техническое и программное обеспечение	Стабильное функционирование электронной почты, использование программного обеспечения	5
Оперативность работы	Выполнение заданий, распоряжений администрации ранее установленного срока	3
Осуществление дополнительных работ	Ведение документации по отделу кадров, трудовым книжкам, трудовым договорам и т.д. Разовые работы - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0-5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Качество ведения документации	Отсутствие замечаний	2
Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	2

### Критерии оценивания

#### уборщика производственных и служебных помещений, лаборанта

Критерий	Индикатор	Баллы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Отсутствие жалоб со стороны учащихся и педагогов на имя администрации школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	со стороны учащихся и педагогов на имя администрации школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; отсутствие замечаний по пропускному режиму школы	0-2
Отсутствие опозданий и пропусков по неуважительным причинам (отсутствие без предупреждения руководителя)	0	1
Контроль за состоянием путей эвакуации, первичных средств пожаротушения на закрепленных участках, соблюдение пожарной безопасности	постоянно	1
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Активное участие в жизни школы	Участие в проведении праздников, активный член профсоюза	2
Осуществление дополнительных, ремонтных работ	выполнение разовых работ (мойка емкостей, работа на школьной территории, текущий ремонт(в учебный период), ремонт в летний период ведение документации по воинскому	0 - 5

	учету и т.д.) - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Благоустройство школы и территории школы	Зеленая зона, ландшафтный дизайн,	2
Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний	2

#### Критерии оценивания водителя автобуса

Критерий	Индикатор	Баллы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Своевременное технического осмотра	Без замечаний по факту	2
Отсутствие замечаний со стороны учащихся, родителей, администрации, педагогов	Отсутствие замечаний	0-2
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил дорожного движения, пожарной безопасности, техники безопасности	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов, аварий	0-2
Отсутствие опозданий и пропусков по неуважительным причинам (отсутствие без предупреждения руководителя)	Отсутствие замечаний	1
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Активное участие в жизни школы	наличие	1
Осуществление дополнительных, ремонтных работ	выполнение разовых работ ( текущий ремонт(в учебный период), ремонт в летний период, и т.д.) - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0 - 5
Увеличение сложности работ в осенне-зимний период	Наличие (согласно погодным условиям)	1
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Благоустройство школы и территории школы	Зеленая зона, ландшафтный дизайн,	1
Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний Исправность автобуса Качественное заполнение документации	2

#### Критерии оценивания рабочего по обслуживанию и ремонту здания

Критерий	Индикатор	Баллы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Отсутствие жалоб со стороны учащихся и педагогов на имя	Без замечаний	0-2

администрации школы на некачественное исполнение должностных обязанностей		
Отсутствие опозданий и пропусков по неуважительным причинам (отсутствие без предупреждения руководителя)	Отсутствие замечаний	1
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, пожарной безопасности, техники безопасности	Отсутствие замечаний	0-2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Осуществление дополнительных работ	выполнение разовых работ (погрузочно-разгрузочные работы, работа на школьной территории, текущий ремонт(в учебный период), ремонт в летний период и т.д.) - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0 - 5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Благоустройство школы и территории школы	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	1
Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний	2
Оперативность выполнения работ	Отсутствие замечаний	2

#### Критерии оценивания дворника

Критерий	Индикатор	Баллы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Отсутствие жалоб со стороны учащихся и педагогов на имя администрации школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Без замечаний	1
Отсутствие опозданий и пропусков по неуважительным причинам (отсутствие без предупреждения руководителя)	Отсутствие замечаний	1
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, пожарной безопасности, техники безопасности	Отсутствие замечаний	0-2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Осуществление дополнительных работ	выполнение разовых работ (погрузочно-разгрузочные работы, работа на школьной территории, текущий ремонт(в учебный период), ремонт в летний период, кошение травы, удаление сушняка на деревьях, кустарниках и т.д.) - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0 - 5

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Благоустройство территории школы	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	2
Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний	2
Оперативность выполнения работ	Отсутствие замечаний	2

#### **Критерии оценивания сторожа**

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Баллы</b>
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Отсутствие замечаний и жалоб	Без замечаний	1
Отсутствие опозданий и пропусков по неуважительным причинам (отсутствие без предупреждения руководителя)	Отсутствие замечаний	1
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, пожарной безопасности, техники безопасности	Отсутствие замечаний	0-2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Осуществление дополнительных работ	выполнение разовых работ (погрузочно-разгрузочные работы, кошение травы, полив, уборка территории школы, работа на школьной территории, текущий ремонт (в учебный период), ремонт в летний период и т.д.) - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0 - 5
Работа в неблагоприятных условиях	По факту (режим ЧС, температурный режим, отключение электроэнергии)	2
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Сохранность школьного имущества	Отсутствие замечаний	2
Соблюдение пропускного режима в здании школы	Отсутствие замечаний	2
Охрана территории учреждения в выходные и праздничные дни с ведением журнала	Отсутствие замечаний	2

#### **Критерии оценивания машиниста (кочегара) котельной**

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Баллы</b>
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей и педагогов на имя администрации школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Без замечаний	1
Отсутствие опозданий и пропусков по неуважительным	0	1

причинам (отсутствие без предупреждения руководителя)		
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, пожарной безопасности, техники безопасности	Отсутствие замечаний	0-2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Осуществление дополнительных работ	выполнение разовых работ (погрузочно-разгрузочные работы, подвоз угля и дров со склада к котлам, работа на школьной территории, текущий ремонт(в учебный период), ремонт в летний период и т.д.) - разово (1-2 раза в месяц) – 1 балл - периодически(3-5 баллов в месяц) – 3 балла - постоянно – 5 баллов	0 - 5
Оперативность принятия решений в сложных ситуациях, оперативное устранение неполадок	По факту	2
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Качественная подготовка отопительной системы и котельной к отопительному сезону	С мая по сентябрь; по факту выполненных работ	2
Оперативность выполнения работ	Отсутствие замечаний	2