

МКУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ»
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»

«Согласовано»

Председатель ПК

Т.Г. Тютина

«30» августа 2024 г.



«Согласовано»

Председатель

Управляющего Совета

Т.Г. Конечных

«30» августа 2024 г.

«Утверждаю»

Директор

МАОУ СОШ № 32

Ю.Ф. Дикань

«31» августа 2024 г.

Приказ № *204*



Положение об оплате труда
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №32 г. Улан-Удэ»

Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ», установления порядка поощрения работников за выполненную работу. Положение направлено на обеспечение в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ» справедливой оплаты труда работников в соответствии с его количеством и качеством, результатами и положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положении об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ, утвержденным Постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 24.08.2021 №192.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Установление выплат стимулирующего характера (доплаты стимулирующего характера) зависит от результативности и качества труда работника МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ» (далее – МАОУ «СОШ № 32 г. Улан- Удэ»).

1.2. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работника являются: результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), создание условий для организации учебно-воспитательного процесса.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления компетентностей работника образовательного учреждения (далее – ОУ): профессиональной подготовки, системных проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств работника, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.5. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- стимулирующие выплаты;
- надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени;
- доплата молодым специалистам (имеющим стаж до 3- х лет);
- единовременные выплаты стимулирующего характера (премии).

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Плановый месячный фонд заработной платы устанавливается штатным расписанием ОУ на основании выделенных бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.7. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.8. Размер стимулирования устанавливается работникам в абсолютных размерах.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ

СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГАМ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

2.1. Установление стимулирующих выплат педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), рассматривается Управляющим советом ОУ по представлению руководителей школьных методических объединений (далее – ШМО) два раза в год, по итогам первого и второго полугодия текущего учебного года, по

критериям стимулирования, установленным в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.2. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев стимулирования, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3. Учителя МАОУ «СОШ № 32 г. Улан-Удэ» по результатам полугодия:

- проводят самоанализ работы по установленным критериям;
 - проставляют баллы в оценочных листах в соответствии с критериями стимулирования (Приложение 2);
 - прикрепляют в электронном портфолио, подтверждающие документы (Приложение 3);
 - сдают оценочные листы руководителю ШМО
- Руководители ШМО представляют оценочные листы, портфолио педагогов на заседание Управляющего совета.

Заседания Управляющего совета по распределению стимулирующих выплат проводятся два раза в год (декабрь-январь, июнь, август – для вновь прибывших работников)

2.4. Секретарь Управляющего совета готовит заседание по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформляет протоколы заседаний, делает выписки из протоколов.

В компетенцию Управляющего совета входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работника ОУ в соответствии с утвержденными критериями;
- 2) принятие решений о соответствии выставленных работником баллов и его результатов деятельности, представленных в портфолио в соответствии с утвержденными критериями;
- 3) уменьшение количества баллов по критериям, в случае отсутствия подтверждающих документов, увеличение количества баллов, в случае неправильной самооценки в оценочном листе работника.

2.5. Управляющий совет при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности учителей только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются руководителю ШМО, директору школы для исправления и доработки учителем.

2.6. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности учителей ОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителями ШМО, директором.

2.7. Решение по выставленным баллам оформляется протоколом, утверждается на заседании, отражается в итоговом оценочном листе и подписывается руководителем ШМО, председателем и секретарем Управляющего совета (Приложение 4).

2.8. Расчет стоимости одного балла исчисляется путем деления общей суммы фонда стимулирования учителей на общую сумму набранных баллов по критериям стимулирования. В результате получается денежный вес одного балла (в рублях). Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю.

2.9. Руководитель ШМО ознакомляет учителей с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 5 дней работники вправе подать, а Управляющий совет принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших

необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

2.10. Управляющий совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки оформляются протоколом, отражаются в итоговом оценочном листе и подписываются руководителем ШМО, председателем и секретарем Управляющего совета.

2.11. На основании решения Управляющего совета директор МАОУ «СОШ № 32 г. Улан-Удэ» издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера учителям ОУ по результатам их профессиональной деятельности. Указанные выплаты выплачиваются ежемесячно.

2.12. Допускается проведение внеплановых заседаний Управляющего совета с обсуждением оперативных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в связи с увеличением или уменьшением фонда стимулирования, внесение изменений в Положение.

2.13. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

2.14. Учитель может быть лишен стимулирующих выплат по следующим основаниям:

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся;
- причинение вреда здоровью во время образовательного процесса при несоблюдении требований к охране жизни и здоровья учащихся;
- причинение материального ущерба имуществу МАОУ «СОШ № 32 г. Улан-Удэ»;
- нарушение трудовой дисциплины,
- несоблюдение должностных обязанностей;
- нарушение требований заполнения школьной документации.
- нарушение сроков сдачи обязательной отчетности.

2.15. Лишение стимулирующих выплат производится только после проведенного служебного расследования на основании решения Управляющего совета и утверждается приказом директора школы.

3. Стимулирующая часть заработной платы учителей

3.1. Стимулирующая часть заработной платы учителей состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ($V_{тс}$) и стимулирующих выплат за качество работы ($V_{скр}$).

3.2. Объем постоянных (тарифицируемых) выплат рассчитывается путем умножения значения коэффициентов, установленных по каждому виду выплат, на аудиторную занятость.

Постоянные (тарифицируемые) выплаты могут включать в себя следующие виды:

1) Выплата за квалификационную категорию учителя, установленную по определенному учебному предмету.

Рекомендуемые значения коэффициента квалификационной категории учителей:

- 0,4 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 0,2 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

2) Выплата учителям, имеющим награды.

Рекомендуемые значения коэффициента почетного звания учителей:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования";

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия, Кандидат наук.

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

3) Выплата за стаж педагогической работы учителей.

Рекомендуемые значения коэффициента стажа учителей:

0,30 – молодой специалист без стажа работы, по соглашению Мин. образования с профсоюзным комитетом;

0,10 – при педагогическом стаже от 1 до 3 лет;

0,05 – при педагогическом стаже от 3 до 15 лет;

0,10 – при педагогическом стаже от 15 лет и выше.

Конкретные виды и размеры и условия постоянных (тарифицируемых) выплат устанавливаются в локальном нормативном акте образовательной организации.

3.3. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы ($V_{скр}$) распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципально-общественный) характер управления (далее – уполномоченный орган), по представлению руководителя образовательной организации и с учетом мнения профсоюзного органа.

Руководитель методического объединения учителей образовательной организации представляет в уполномоченный орган информацию о показателях деятельности учителей, являющихся основанием для их стимулирования.

Стимулирование учителей за качество работы регламентируется локальным нормативным актом образовательной организации.

Установление условий стимулирования, не связанных с качеством работы, не допускается.

3.4. Образовательная организация вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты учителям в пределах выделенного фонда оплаты труда, включая выплату премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты в соответствии с положением образовательной организации.

4. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

4.1. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ($СВ_{т}$) и стимулирующих выплат по результатам труда ($СВ_{рт}$).

4.2. Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации.

4.3. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$$СВ_T = O_d * (K_n + K_{ст}), \text{ руб., где:}$$

O_d – должностной оклад руководителя образовательной организации, руб.;

K_n – коэффициент за награды, установленный в размере:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования";

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

$K_{ст}$ - коэффициент стажа руководящей деятельности, устанавливается в размере:

0,30 - стаж работы в должности руководителя свыше 5 лет;

0,20 - стаж работы в должности руководителя от 3 до 5 лет;

0,10 - стаж работы в должности руководителя от 1 до 3 лет.

4.4. Фонд стимулирования руководителя по результатам труда определяется в размере до 1,2% от фонда оплаты труда образовательной организации из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях, дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях и средств от предоставления платных образовательных услуг и в размере до 3% от фонда оплаты труда образовательной организации из средств субвенции на получение дошкольного образования и средств местного бюджета на обеспечение дошкольного образования.

Конкретный размер фонда стимулирования руководителя по результатам труда устанавливается приказом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам труда распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 № 297 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа «Город Улан-Удэ» – до 70%;

- на ежемесячное стимулирование согласно критериям, определенным в соответствии с

приложением № 1 к настоящему Положению – до 30%.

4.5. Размер ежемесячного стимулирование руководителей согласно критериев определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия).

Состав и порядок работы Комиссии устанавливаются локальным нормативным актом Комитета.

Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат, согласно пунктам 1.1. или 1.2. Приложения № 1 к настоящему Положению.

В случае, если образовательная организация, имеет дошкольные группы и реализует в том числе общеобразовательную программу дошкольного образования, руководитель такой организации предоставляет ежемесячно в Комитет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат согласно пунктам 1.1. и 1.3. Приложения № 1 к настоящему Положению.

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителей.

4.6. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя по результатам труда образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей.

4.7. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при произведении оценки выполнения следующих показателей премирования:

- организация и (или) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий федерального, регионального и местного уровней;

- наличие публикаций работников образовательных организаций в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального муниципального уровней;

- наличие призеров – педагогических работников в области профессиональных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

- наличие результатов инновационной, экспериментальной, грантовой деятельности в виде присвоенных статусов;

- создание всех необходимых условий для осуществления образовательной, воспитательной и (или) оздоровительной деятельности.

5. Стимулирующая часть заработной платы работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и учителей

5.1.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

5.2.В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

5.5. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

5.7. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

5.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией

самостоятельно за счет всех источников финансирования.

5.9. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

5.10. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.11. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации. При наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом образовательной организации. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации по распределению стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом образовательной организации.

5.12. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОЧИМ РАБОТНИКАМ

6.1. Установление стимулирующих выплат для педагогических работников ступени дошкольного образования, административно-управленческого персонала, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персоналов рассматривается Управляющим советом ОУ по представлению руководителей структурных подразделений два раза в год, по итогам первого и второго полугодия учебного года.

6.2. Стимулирование педагогических работников ступени дошкольного образования осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев стимулирования, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение 5).

6.3. Педагоги ступени дошкольного образования:

- проводят самоанализ работы по установленным критериям;
- проставляют баллы в экспертных листах в соответствии с критериями стимулирования (Приложение 6);
- прикрепляют в электронном портфолио, подтверждающие документы;

6.4. Сдают оценочные листы руководителю структурного подразделения. Руководитель структурного подразделения представляет оценочные листы педагогических работников ступени дошкольного образования на заседании Управляющего совета.

6.5. Решение по выставленным баллам оформляется протоколом, утверждается на заседании, отражается в итоговом оценочном листе и подписывается председателем и членами Управляющего совета.

6.6. Расчет стоимости одного балла исчисляется путем деления общей суммы фонда стимулирования педагогических работников ступени дошкольного образования на общую сумму набранных баллов по критериям стимулирования. В результате получается денежный вес одного балла (в рублях). Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику ступени дошкольного образования.

6.7. Административно-управленческий персонал (главный бухгалтер, заместители руководителя ОУ) по результатам учебного года проводят самоанализ работы по критериям стимулирования, установленные в Приложении 7 к настоящему Положению, проставляют баллы в оценочных листах согласно Приложению 8 к настоящему Положению, сдают оценочные листы директору в срок до 20 сентября текущего года.

6.8. Директор представляет результаты труда административно-управленческого персонала на

заседании Управляющего совета.

6.9. Решение по выставленным баллам оформляется протоколом, утверждается на заседании, отражается в итоговом оценочном листе и подписывается председателем и членами Управляющего совета. Директор ознакомляет административно-управленческий персонал с итоговым оценочным листом.

6.10. Расчет стоимости одного балла исчисляется путем деления общей суммы фонда стимулирования административно-управленческого персонала на общую сумму набранных баллов по критериям стимулирования. В результате получается денежный вес одного балла (в рублях). Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику из административно-управленческого персонала.

6.11. Прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий и технический персонал по результатам учебного года проводят самоанализ работы по критериям стимулирования, установленные разделом 4 настоящего Положения, проставляют проценты в оценочных согласно Приложению 8 к настоящему Положению, сдают оценочные листы руководителю структурного подразделения в срок до 20 сентября текущего года.

6.12. Руководители структурных подразделений представляет результаты труда прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и технического персонала на заседание Управляющего совета.

6.13. Секретарь Управляющего совета готовит заседание по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформляет протоколы заседаний, делает выписки из протоколов.

6.14. Управляющий совет при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются руководителю структурного подразделения школы для исправления и доработки работником.

6.15. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителями структурного подразделения.

6.16. Решение по выставленным процентам оформляется протоколом, утверждается на заседании, отражается в итоговом оценочном листе и подписывается председателем и членами комиссии.

6.17. Расчет стимулирующих выплат прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и технического персонала производится в процентах от должностного оклада (тарифной ставки).

6.18. Руководители структурных подразделений ознакомляет работников с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 5 дней работники вправе подать, а Управляющий совет принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

6.19. Управляющий совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки оформляются протоколом, отражается в итоговом оценочном листе и подписывается председателем и членами комиссии.

6.20. На основании решения Управляющего совета директор МАОУ «СОШ № 32 г. Улан-Удэ» издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОУ по результатам их профессиональной деятельности за предшествующий учебный год. Указанные выплаты выплачиваются ежемесячно.

6.21. Допускается проведение внеплановых заседаний Управляющего совета с обсуждением оперативных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в связи с увеличением или уменьшением фонда стимулирования, внесение изменений в положение.

6.22. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

6.23. Работник может быть лишен стимулирующих выплат по следующим основаниям:

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся;
- причинение вреда здоровью во время образовательного процесса при несоблюдении требований к охране жизни и здоровья учащихся;
- причинение материального ущерба имуществу МАОУ «СОШ № 32 г. Улан-Удэ»;
- нарушение трудовой дисциплины,
- несоблюдение должностных обязанностей;
- нарушение требований заполнения школьной документации.
- нарушение сроков сдачи обязательной отчетности.

6.24. Лишение стимулирующих выплат производится только после проведенного служебного расследования на основании решения Управляющего совета и утверждается приказом директора школы.

7. КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОЧЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

7.1. Старшему педагогу дополнительного образования – 300% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- сложность, двусменность и сверхурочное время работы – 20%
- разработка авторских программ – 30%
- высокие достижения реализация образовательной программы клуба, кружка, центра – 50%
- проведение семинаров на уровне города, республики -40%
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы –20%
- оформительская работа в школе – 20%
- использование информационных технологий- 30%
- работа в экспертных комиссиях –10%
- эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации –10%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами – 50%

7.2. Методисту – 90% базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами-15%

- внедрение эксперимента и двусменность работы школы –20%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами –10%

- подготовка и проведение предметных олимпиад –15%

- работа в экспертных комиссиях -10%

7.3. Педагогу-психологу, социальному педагогу, логопеду, тьютору – 305% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:

- свыше 5 лет - 20%

- от 3 до 5 лет – 15%

- от 1 до 3 лет – 10%

- создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» - 40%

- работа в экспертных комиссиях –30%

- сложность, двусменность и сверхурочное время работы – 30%

- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля –20%

- позитивная динамика численности учащихся, участвующих в работе центра – 20%

- высокие достижения реализация программы центра – 50%

- проведение семинаров на уровне школы 20%

- проведение семинаров на уровне города, республики – 40%

- эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации –30%

- напряженность и интенсивность работы - 5%

7.4. Старшему вожатому (организатору детского движения), педагогу-организатору внеклассных мероприятий, педагогу дополнительного образования, хормейстеру и концертмейстеру, воспитателю ГПД – 330% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:

- свыше 5 лет - 20%

- от 3 до 5 лет – 15%

- от 1 до 3 лет – 10%

- сложность, двусменность и сверхурочное время работы – 30%

- оформительская работа в школе – 20%

- использование информационных технологий 30%

- проведение концертов, массовых мероприятий, семинаров:

- на уровне школы, микрорайона – 20%;

- на уровне города - 30%

- на уровне республики – 40%

- высокие достижения реализация образовательной программы клуба, кружка, центра – 50%

- положительная динамика численности учащихся, участвующих в работе клуба, кружка, центра –20%

- оформление тематических выставок - 10%

- разработка авторских программ –20%

- запись фонограмм -5%

- ремонтные работы 20%

- увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года) –10%

- интенсивность и сложность работы – 5%

7.5. Педагогу-организатору ОБЖ – 130% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:

- свыше 5 лет - 20%

- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- ведение спортивных кружков и секций –30%
- организацию и проведение соревнований и спортивных конкурсов (школьного, муниципального, республиканского уровня) –30%
- использование информационных технологий – 30%
- участие в ремонте спортивного инвентаря и сооружений –20%

7.6. Младшему воспитателю – 130 % к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%
- помощь в организации образовательного процесса педагогам - 10%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%
- работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%
- увеличение объема работы - 20%
- за уборку туалетов - 10%

7.7. Библиотекарю – 110 % к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- высокую читательскую активность обучающихся- 10%;
- результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях –30%;
- эффективное выполнение плана работы библиотекаря - организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ – 10%;
- качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций – 10%;
- высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ –5%;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга –10%;
- оформление тематических выставок –5%;
- содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии – 5%;
- работа в особых условиях (доставка литературы) –5%.

7.8. Звукооператору – 300% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- сложность, двусмысленность и сверхурочное время работы – 30%
- оформительская работа в школе – 20%
- сопровождение концертов, массовых мероприятий на уровне школы, микрорайона – 20%
- сопровождение концертов, массовых мероприятий на уровне города –30%
- сопровождение концертов, массовых мероприятий на уровне республики 30%
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы –30%
- ремонтные работы - 20%
- запись фонограмм - 20%

- использование информационных технологий - 30%
- качественное оформление выставок, мероприятий – 50%

7.9. Секретарю, делопроизводителю – 200% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- заведование кабинетом –5%;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление пенсионных карточек, банковских карточек) –30%;
- организация и контроль воинского учета сотрудников и учащихся –20%;
- увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года) –40%;
- напряженность и интенсивность работы –20%;
- выполнение обязанностей курьера –10%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины –20%;
- работа с архивом –20%;
- обслуживание компьютерной и множительной техники –15%;

7.10. Лаборанту (по химии, физике, информатике, наладке воды), дезинфектору, оператору ЭВМ – 120 % к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- большой объем, двусменность и сложность работы - 20%;
- вредные условия труда –5%;
- ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей, теле- видео и множительной техники –30%;
- подъем и перенос тяжестей –15%;
- оформление и музыкальное обслуживание внеклассных мероприятий –10%;
- безупречное исполнение должностных обязанностей –20%;

7.11. Бухгалтеру, экономисту – 300 % к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- большой объем, двусменность и сложность работы –70%;
- безупречное исполнение должностных обязанностей –25%;
- напряженность и интенсивность работы –90%;
- выполнение обязанностей курьера –15%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины –80%.

7.12. Шеф-повару, повару – 170% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;
- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;
- работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;
- работа в собственной спец. одежде - 20%;

-увеличение объёма работы - 40%;

7.13. Заведующему складом, кладовщику – 150% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка, в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;

-работа в собственной спец. одежде — 20%;

-увеличение объема работы — 20%;

7.14. Машинист по стирке белья – 150% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;

-работа в собственной спец. одежде - 20%;

-увеличение объема работы - 20%

7.15. Подсобному рабочему- 140% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;

-работа в собственной спец. одежде - 20%;

-увеличение объема работы - 10%;

7.16. Дворнику – 120% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-безупречное исполнение должностных обязанностей – 10%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, покос травы, обрезка и побелка деревьев, уборка несанкционированных свалок) – 45%

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 45%

7.17. Вахтеру, гардеробщику – 120% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
свыше 5 лет - 20%
- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- за высокую ответственность за сохранность имущества учащихся –45%
- безупречное исполнение должностных обязанностей –15%
- погрузочно-разгрузочные работы –25%
- работа в особых условиях (осенне-зимний период) –15%

7.18. Представителю профкома (социальной комиссии) – 25 % к базовому окладу за:

- за работу с больничными листами – 10%
- за организацию культурно-спортивных мероприятий – 10%
- за организацию конкурсов – 5% (в соответствии с соглашением между МУ «Комитет по образованию г. Улан- Удэ» и Улан-Удэнской городской организацией БРОО ПРНОиН РФ).

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРОЧИХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (НАДБАВКИ ЗА ЗВАНИЯ И УЧЕННЫЕ СТЕПЕНИ, ДОПЛАТА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ)

8.1. В целях стимулирования работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени;
- доплата молодым специалистам (имеющим стаж до 3-х лет).

8.2. Всем категориям работников имеющих почетное звание, ученую степень устанавливаются надбавки в размере:

<p>Работникам учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» ССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР;</p> <p>работникам учреждения, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>работникам учреждения, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>Заслуженный работник.</p>	20%
Работникам учреждений, награжденных ведомственными знаками отличия	10%
Кандидат наук	10%
Доктор наук	20%

<*> При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

30% – «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации».

Федерации»;

20% – «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Отличник физической культуры и спорта РФ»;

15% - почетное звание «Почетный гражданин Республики Бурятия», орден «Трудовая доблесть», медаль ордена «Трудовая доблесть», медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия».

8.3. Доплата молодым специалистам, имеющим стаж до 3-х лет в учреждении, устанавливается доплата в размере до 30% к базовому окладу. Конкретный размер данной выплаты утверждается приказом руководителя ОУ.

9. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ

9.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) предусматривают возможность премирования работников ОУ:

- за результативность труда по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премирование работника в связи с празднованием юбилея.

9.2. Стимулирующая выплата за результативность труда по итогам работы – премия может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от базового должностного оклада, Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов обучения, развития и воспитания;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, соревнований, спартакиад, мастер – классов;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей;
- качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных и ответственных работ;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб.

9.3. Стимулирующая выплата за результативность труда по итогам работы за год по учителям рассматривается по критериям эффективности (Приложение 9). Конкретный размер премии для каждого учителя ОУ устанавливается Управляющим советом и утверждается приказом руководителя учреждения.

9.4. 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:

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Размер данного вида премиального вознаграждения устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от важности выполненных работ.

9.5. Премирование работника в связи с празднованием юбилея осуществляется в связи наступлением юбилейной даты работника (50 лет и каждые последующие 5 лет).

9.6. Конкретный размер премии для каждого работника общеобразовательного учреждения устанавливается Управляющим советом и утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения. Премияльные выплаты максимальном размером не ограничиваются.

9.7. Соответствующие выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Перечень показателей эффективности деятельности **(стимулирование)** педагогических работников МАОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»

№	Показатели /критерии	Баллы	Подтверждающие материалы, которые предоставляет учитель	Итоговое количество баллов
Блок1. Динамика индивидуальных образовательных результатов				
1	Формирование предметных компетенций			
1.1	Количество обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ			
	Количество обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов, выше среднего показателя по муниципалитету, но ниже 100%	1		
	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов	2		
1.2	% успеваемости и качества по предмету по сравнению с предыдущим периодом (предметы суммировать в старшей школе, в начальной учитывать основные 4 предмета)			
	Показатель динамики положительный или на прежнем уровне	1	<i>Справки . протоколы</i>	
	Показатель динамики отрицательный	0		
1.3	Результативность независимых административных контрольных работ (по показателям полугодовой и итоговой работы)			
	Показатель динамики положительный или на прежнем уровне	1	<i>Справки . протоколы</i>	
	Показатель динамики отрицательный	0		
1.4	Результативность независимых работ на уровне муниципалитета, региона			
	Качество знаний		<i>Приказ, экспертиза</i>	
	До 40%	1		
	Выше 40%	2		
2	Формирование метапредметных компетенций			
2.1	Организация экспертизы метапредметных результатов во внеурочных формах деятельности (встроенное наблюдение на проектной работе, на образовательном событии и др.). <i>Результаты не суммируются.</i>	1	<i>Перечень мероприятий с указанием кто проводил наблюдение</i>	
3	Формирование личного развития обучающегося			
3.1.	Ведение электронного портфолио учащимися			
	0-30% (от общего количества учащихся)	0		
	30-59% (от общего количества учащихся)	1		
	60-100 (от общего количества учащихся)	2		
4	Реализация дополнительных проектов по предмету, при наличии утвержденной			

программы работы с одаренными детьми			
4.1.	Результативность участия в конференциях ,олимпиадах и др. утвержденных Минпрос РФ НПК (очных), ВОШ, РО, Спартакиада(протокол обязательно).		
	Уровень мероприятия	Призер/ победитель	Фото грамот, отчет в МО
	Школьный уровень	1	2
	Муниципальный уровень	3	4
	Региональный уровень	5	6
	Федеральный уровень	7	8
	Международный уровень	9	10
	<i>результаты разных учащихся, разных предметов суммируются, для одного и того же учащегося берется наивысший уровень. В случае подготовки команды несколькими педагогами результат команды делится поровну. Результаты одного мероприятия могут суммироваться не более чем за трех победителей (призеров) одного уровня.</i>		
4.2.	Результативность прочих очных мероприятий по предмету, в том числе соревнования		
	Уровень мероприятия	Призер/ победитель	Фото грамот, отчет в МО
	Межшкольный/Муниципальный уровень	1	2
	Региональный уровень	3	4
	Федеральный уровень	5	6
	Международный уровень	7	8
	<i>По результатам районных, городских соревнований выставляется максимальный балл по одному виду состязаний. Если команда/участник заняли 4-10 место, результат оценивается по предыдущему уровню. В случае подготовки команды несколькими педагогами результат команды делится поровну. Результаты различных мероприятий суммируются. Результаты одного мероприятия могут суммироваться не более чем за трех победителей (призеров) одного уровня.</i>		
4.3.	Внеурочная деятельность по предмету (вне учебного плана, кроме ПДО). (наличие журнала посещений, рабочих программ, утвержденных на заседании МО, для профильного, углубленного, коррекционного изучения материала, не менее 1 часа в неделю - без оплаты). Баллы суммируются за каждую группу. <u>Показатели учитываются при предоставлении журнала учета посещения и программы с положительными результатами</u>		
	60 -80(% посещений от общего числа группы)	1	Скан утвержденной программы, скан журнала
	81-100 (% посещений от общего числа группы)	2	
4.4	Работа с детьми ОВЗ (составлена индивидуальная программа)	1	Скан утвержденной программы, скан журнала
4.5.	Организация внеучебной(не фиксируется в журнале) деятельности по предмету (по общему количеству мероприятий, проведенных в параллели: предметные недели, фестивали, гостиные и др.)		
	1-3 мероприятия	1	Перечень, отчет в МО
	4-5 мероприятий	2	
	более 5 мероприятий	3	
Блок 2. Методическая деятельность			
1	Участие в профессиональных конкурсах		
1.1	Призер/победитель в очных профессиональных конкурсах(результаты разных конкурсов суммируются)		
	На общешкольном уровне	1	Фото грамот
	На межшкольном или муниципальном уровне	2/3	

	На региональном уровне	4		
	На федеральном или международном уровне	5/6		
2	Распространение и обобщение педагогического опыта			
2.1	Мастер-классы и выступления с результатами обобщения педагогического опыта, открытые уроки. (результаты суммируются)			
	На уровне ШМО(зафиксированные в плане работы ШМО)	1	<i>Мероприятие, тема, класс, программа семинара</i>	
	Наставничество на уровне ШМО	1		
	На общешкольном уровне	2		
	На межшкольном / муниципальном уровне	3		
	На региональном уровне	4		
	На федеральном или международном уровне	5/6		
2.2	Наличие публикаций образовательных продуктов педагогов. (При размещении одной и той же работы результаты не суммируются)			
	Публикации в Интернете	1	<i>Ссылка, скан страницы</i>	
	Печатная публикация	2		
	Издание печатного сборника, методического пособия	3		
Блок 3. Инновационная деятельность				
1	Работа в электронной образовательной среде			
1.1	Наличие образовательного сайта педагога по предмету	1	<i>Рабочая ссылка</i>	
2	Участие в опытно-экспериментальной деятельности учреждения			
2.1	Реализация инновационного или экспериментального проекта, утвержденного приказом директора (очные)	2	<i>приказ</i>	
2.2	Инновационный (экспериментальный)очный проект, имеющий профессионально-общественную экспертизу. Образовательные события, проектная деятельность <i>Мероприятия суммируются</i>			
	0,1 балл за каждый балл Экспертного листа (применяется математическое округление до целого)	Max 30	<i>Тема, класс, количество баллов</i>	
2.3	Инновационный (экспериментальный)очный проект получивший оценку			
	На муниципальном уровне	1		
	На региональном уровне	2		
	На всероссийском уровне	3		
Блок 4. Воспитательная и социальная деятельность				
1	Организация и проведение воспитательных и социально-значимых мероприятий			
1.1	Мастер-классы, внеклассные мероприятия на параллели, выступления с результатами обобщения опыта воспитательной работы на педсоветах. Результаты суммируются			
	На школьном уровне	1	<i>Мероприятие, тема, класс, программа семинара</i>	
	На муниципальном уровне	2		
	На региональном уровне	3		

1.2	Формирование социального опыта учащихся.		
	Организация и участие участiekласса в мероприятии (социальная помощь, экологические мероприятия, волонтерство). (Мероприятия суммируются)	2 1	Мероприятие, фото, кто
1.3	Достижения учащихся класса. Участие в конкурсных социально-значимых мероприятиях :патриотические мероприятия, Юнармия,ЮИД, ЮПП, «Зарница», экология. <i>Результаты разных мероприятий суммируются(грамоты,дипломы)</i>		
	На межшкольном/ муниципальном уровне	1	Фото, грамоты
	На региональном уровне	2	
	На федеральном уровне	3	
1.4	Эффективная работа по профилактике нарушений дисциплины с детьми «группы риска», работа с детьми в ТЖС, опекаемые семьи, СОП, состоящими на внутришкольном контроле (ведение <i>дневника индивидуальной работы</i>).За каждого обучающегося, согласно справке от администрации ОУ	1	<i>Справка администрации, скан дневника, фамилии детей</i>
1.5	Вовлечение <u>родителей</u> в <u>общешкольную</u> образовательную, инновационную, внеурочную, внеучебную, социальную деятельность с представлением результатов на собраниях, конференциях. <i>Разные мероприятия суммируются. Учитывается, если участие приняли родители более 15% детей от общей численности обучающихся в классе.</i>		
	1-2 мероприятия	1	<i>Перечень мероприятий, количество родителей, фото</i>
	3-5 мероприятий	2	
	6-7 мероприятий	3	
1.6	Разнообразие видов выполняемой нагрузки <u>в педагогическом коллективе</u> (работа в комиссиях, всеобуч и др. социальные и воспитательные мероприятия, не нашедшие отражения в других критериях)		
	1-3мероприятия	1	<i>Названия, приказы, протоколы</i>
	4-6 мероприятий	2	
	более 6 мероприятий	3	

1. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей;
2. Причинение вреда здоровью во время образовательного процесса при несоблюдении требований к охране жизни и здоровья уч-ся;
3. Причинение материального ущерба имуществу при проведении образовательного процесса (наличие акта);
4. Нарушение трудовой дисциплины
5. Несвоевременная сдача отчетности;
6. Нарушение требований заполнения школьной документации.

Примечание: Лишение стимулирующей части производится на основании Приказа директора по результатам служебного расследования и по согласованию с Управляющим советом

№	Уровни эффективности	Показатель	Баллы
1	5 уровень эффективности	81% -100%	4
2	4 уровень эффективности	61% -80%	3
3	3 уровень эффективности	41% -60%	2
4	2 уровень эффективности	21% -40%	1
5	1 уровень эффективности	До 20%	0
	За почетного работника учреждения		

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ШМО учителей MAOY COШ № 32
ФИО учителя _____
Отчетный период за ____ учебный год

№	Показатели	Аргументация подтверждения	Баллы
Блок 1. Динамика индивидуальных образовательных результатов			
1.Формирование учебно-предметных компетенций			
1.1.	Количество обучающихся, преодолевших минимальный порог		
1.2.	% успеваемости и качества по предмету по сравнению с предыдущим периодом		
1.3.	Результативность независимого тестирования, административных контрольных работ		
1.4.	Результативность независимых работ на уровне муниципалитета, региона		
2.Формирование метапредметных (основных ключевых) компетенций			
2.1.	Организация экспертизы метапредметных результатов во внеурочных формах деятельности (встроенное наблюдение). <i>Результаты не суммируются.</i>		
3.Формирование личного развития обучающегося			
3.1.	Ведение электронного портфолио учащимися	<i>Фото и др. подтверждения проведенной защиты портфолио</i>	
4. Реализация дополнительных проектов по предмету			
4.1.	Результативность участия в конференциях, олимпиадах и др., утвержденных Минпрос РФ, НПК(очных), ВОШ, РО, Спартакиада		
4.2.	Результативность прочих очных мероприятий по предмету, в том числе соревнования		
4.3.	Внеурочная деятельность по предмету (вне учебного плана, кроме ПДО). Баллы суммируются за каждую группу. Показатели учитываются при предоставлении журнала учета посещения.		
4.4.	Работа с детьми ОВЗ		
4.5.	Организация внеучебной		

	деятельности по предмету		
Блок 2. Методическая деятельность			
1.Участие в профессиональных конкурсах			
1.1.	Призер/победитель в профессиональных конкурсах очно (результаты разных конкурсов суммируются)	<i>Протоколы, приказы, грамоты</i>	
2.Распространение и обобщение педагогического опыта			
2.1.	Мастер-классы и выступления с результатами обобщения педагогического опыта, открытые уроки и внеурочные занятия (<i>результаты суммируются</i>)		
2.2.	Наличие публикаций образовательных продуктов педагогов. (<i>При размещении одной и той же работы результаты не суммируются</i>)		
Блок 3. Инновационная деятельность			
1.Работа в электронной образовательной среде			
1.1.	Наличие образовательного сайта по предмету		
2.Участие в опытно-экспериментальной деятельности учреждения			
2.1.	Реализация инновационного или экспериментального проекта, утвержденного приказом директора (очные)	<i>Приказ</i>	
2.2.	Инновационный (экспериментальный) очный проект, имеющий профессионально-общественную экспертизу. <i>Мероприятия суммируются</i>		
2.3.	Инновационный (экспериментальный) очный проект получивший оценку		
Блок 4. Воспитательная и социальная деятельность			
1. Организация и проведение воспитательных и социально-значимых мероприятий			
1.1.	Мастер-классы, внеклассные мероприятия на параллели, выступления с результатами обобщения опыта воспитательной работы на педсоветах. <i>Результаты суммируются</i>	<i>Справка администрации, название доклада</i>	
1.2.	Формирование социального опыта учащихся		
1.3.	Достижения учащихся класса		
1.4.	Эффективная работа по профилактике нарушений дисциплины с детьми «группы риска» и др.		
1.5	Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, внеурочную, внеучебную, воспитательную и социальную деятельность с представлением результатов на собраниях, конференциях. <i>Разные мероприятия суммируются. Учитывается, если участие приняли родители более 15% детей от общей численности обучающихся в классе.</i>		

1.6	разнообразии видов выполняемой нагрузки в пед.коллективе		
-----	--	--	--

Итоговая сумма баллов стимулирующей части

№ блока	Блок 1	Блок 2	Блок 3	Блок 4	Всего баллов
Сумма баллов					

Баллы

за выполнение

эффективного контракта

№	Уровни эффективности	Показатель	Баллы
1	5 уровень эффективности	81% -100%	4
2	4 уровень эффективности	61% - 80%	3
3	3 уровень эффективности	41% - 60%	2
4	2 уровень эффективности	21% - 40%	1
5	1 уровень эффективности	До 20%	0

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Подтверждающие документы к портфолио

№	Виды подтверждающих документов	Блок 1	Блок 2	Блок 3	Блок 4
1	Протоколы, справки ШМО	1.1, 4.5, 4.6		1.1	
2	Справки администрации школы (зам. по УВР, ВР, СР)	1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 3.3			1.3, 1.4, 3.1
3	Грамоты, дипломы, сертификаты, протоколы мероприятий, скан-копии документов	3.2, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4	1.1		1.4
4	Приказ, экспертиза	1.4		2.1, 2.2, 2.3	1.2
5	Программа семинара, педсовета и пр.		2.1		1.1
6	Электронные адреса, ссылки, наименование изданий, скан-копии публикаций		2.2	1.2	
7	Фотоотчет (в т.ч. размещение фотографий на сайте школы), анализ анкет	3.1, 3.3			1.2, 2.1

Итоговый оценочный лист (протокол)

Оценочный лист к протоколу № _____ от " _____ " _____ 20__ г.

МАОУ СОШ № 32, школьное методическое объединение

		Баллы за стимулирующей части заработной платы. Контракт оценивается 1 раз в год																								баллы за выполнение заседания ШМО	баллы за утверждение УС	баллы за уровень эффективности	с результатами исполнения						
		блок 1						блок 2			блок 3			блок 4																					
№	ФИО учителя	1.1	1.2	1.1	1.2.1	1.2.2	1.2.4	1.3	1.4	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	3.1				
1																																			
2																																			
3																																			
4																																			
5																																			
6																																			
8																																			
9																																			

Председатель УС _____
/ _____ /

Секретарь УС _____
/ _____ /

Руководитель ШМО _____
/ _____ /

Критерии стимулирования педагогических работников ступени дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, учитель бурятского языка, учитель иностранного языка)

№	Направление деятельности	Критерий	Кол-во баллов (max)
I	Образовательная деятельность	1.Эффективность образовательной деятельности педагога.	33
		2.Качество участия детей, являющихся победителями конкурсов: а) учреждения (1-3 места) 6 б) районного уровня (1-3 места) 8 в) муниципального уровня (1-3 места) 9 г) регионального уровня (1-3 места) 10 д) зонального и всероссийского (1-3 места) 11 е) международного уровня (1-3 места) 12 За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов. 3.Качество участия детей, являющихся победителями интернет – конкурсов с предоставлением материалов: а) зонального и всероссийского (1-3 места) 6 б) международного уровня (1-3 места) 8 За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.	
II	Методическая деятельность	1. Реализация на базе школы-сада и в других учреждениях (в соответствии с договорами) авторских программ (модулей) повышения квалификации: 1.1 Открытые занятия а) внутри учреждения 5 б) муниципального уровня 10 в) регионального уровня 15 1.2. Мастер-классы (практическое применение) 5 1.3. Выступление на педчасах, педагогических советах, семинарах (внутри учреждения) 5 1.4. Проведение обучающего семинара для педагогов 1.5. Выступление на конференциях, семинарах, фестивалях а) внутри учреждения 5 б) муниципального уровня 10 в) регионального уровня 15 г) зонального и всероссийского 20 2. Призовое место (1-3) в очных профессиональных конкурсах а) внутри учреждения 10 б) муниципального уровня 20 в) регионального уровня 24 г) зонального и всероссийского 26 За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов. 3. Призовое место (1-3) в профессиональных интернет - конкурсах За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов. 4. Разработка образовательных программ, методических материалов: 6	

		<p>а) с условием получения внешней рецензии и работа по авторским программам.</p> <p>б) на стадии апробации, без рецензии.</p> <p>5. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта на образовательных Интернет-порталах (на официальном сайте школы, на страницах социальных сетей)</p> <p>6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <p>а) на муниципальном уровне</p> <p>б) на региональном уровне</p> <p>в) на федеральном уровне</p> <p>7. Осуществление наставничества</p>	<p>20</p> <p>10</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>8</p>
III	Инновационная деятельность	<p>1. Систематическое использование (не менее 10 раз) информационных технологий в своей профессиональной деятельности (применение ИКТ) .</p> <p>2. Работа в профессиональных группах.</p> <p>3. Организация новых форм дошкольного образования</p> <p>а) ГКП (за каждого ребёнка)</p> <p>б) лингвистическая группа</p> <p>в) летняя площадка</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>5</p>
IV	Воспитательная и социальная деятельность	<p>1. Участие в социально - экономической игре «Страна Детства» (работа с гаммами)</p> <p>2. Организация и проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий с участием детей, родителей, общественности.</p> <p>3. Вовлечение родителей в проектную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>
V	Организационно-педагогическая деятельность	<p>1. Работа в комиссиях (санитарная, экспертная, по охране труда, инвентаризационных, Наблюдательном, Управляющем советах, СТК), (по 3 балла за каждую)</p> <p>2. Создание предметно-развивающей среды в групповых помещениях и кабинетах в соответствии с ФГОС дошкольного образования, пополнение дидактических материалов.</p> <p>3. Работа в творческой группе, благоустройство участков, оформительская деятельность, оказание помощи в подготовке к конкурсам. (по 3 балла за каждую)</p> <p>4. Работа с документацией (ведение табеля посещаемости, ведение плана, заполнение анкет, опросников, оформление договоров и дополнительных соглашений). Своевременная сдача отчетности.</p>	<p>3</p> <p>8</p> <p>3</p> <p>4</p>
VI	Инклюзивная деятельность	<p>1. Сопровождение и поддержка детей с особыми образовательными потребностями (при наличии справки об инвалидности или по решению Консилиума)</p> <p>а) воспитатель, логопед (за каждого ребёнка)</p> <p>б) педагоги-специалисты (за каждого ребёнка)</p> <p>2. Наличие индивидуального образовательного маршрута, программы на каждого ребенка</p>	<p>5</p> <p>1</p> <p>5</p>
VII	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемого	<p>1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p>	<p>5</p>

	образован ия.		
VII I	Посещае мость группы	1.Выполнение планового количества детей	5
		2. Превышение планового количества детей	
		а) от 1-2	5
		б) от 3-6	10
		в) от 7-10	15

Экспертный лист

№	Направление деятельности	Критерий	Кол-во баллов в (max)	Кол-во баллов по самооценке	Кол-во баллов по оценкам экспертов	Подтверждение
I	Образовательная деятельность	1.Эффективность образовательной деятельности педагога.	33			
		2.Качество участия детей, являющихся победителями конкурсов: а) учреждения (1-3 места) 6 б) районного уровня (1-3 места) 8 в) муниципального уровня (1-3 места) 9 г) регионального уровня (1-3 места) 10 д) зонального и всероссийского (1-3 места) 11 е) международного уровня (1-3 места) 12 За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов. 3.Качество участия детей, являющихся победителями интернет – конкурсов с предоставлением материалов: а) зонального и всероссийского (1-3 места) 6 б) международного уровня (1-3 места) 8 За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.				
II	Методическая деятельность	1. Реализация на базе школы-сада и в других учреждениях (в соответствии с договорами) авторских программ (модулей) повышения квалификации: 1.1 Открытые занятия а) внутри учреждения 5 б) муниципального уровня 10 в) регионального уровня. 15 1.2. Мастер-классы (практическое применение) 5 1.3. Выступление на педчасах, педагогических советах, семинарах (внутри учреждения) 5 1.4. Проведение обучающего семинара для педагогов 5 1.5. Выступление на конференциях, семинарах, фестивалях а) внутри учреждения 5 б) муниципального уровня 10 в) регионального уровня 10 г) зонального и всероссийского 15 2. Призовое место (1-3) в очных профессиональных конкурсах 20 а) внутри учреждения 10 б) муниципального уровня 20 в) регионального уровня 20 г) зонального и всероссийского 24 За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) 26				

		<p><i>баллов.</i></p> <p>3. Призовое место (1-3) в профессиональных интернет - конкурсах <i>За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.</i></p> <p>4. Разработка образовательных программ, методических материалов: а) с условием получения внешней рецензии и работа по авторским программам. б) на стадии апробации, без рецензии.</p> <p>5. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта на образовательных Интернет-порталах (на официальном сайте школы, на страницах социальных сетей)</p> <p>6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: а) на муниципальном уровне б) на региональном уровне в) на федеральном уровне</p> <p>7. Осуществление наставничества</p>	<p>6</p> <p>20</p> <p>10 4</p> <p>6 8 10 8</p>			
III	Инновационная деятельность	<p>1. Систематическое использование (не менее 10 раз) информационных технологий в своей профессиональной деятельности (применение ИКТ) .</p> <p>2. Работа в профессиональных группах.</p> <p>3. Организация новых форм дошкольного образования а) ГКП (<i>за каждого ребёнка</i>) б) лингвистическая группа в) летняя площадка</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>1 5 5</p>			
IV	Воспитательная и социальная деятельность	<p>1. Участие в социально - экономической игре «Страна Детства» (работа с гаммами)</p> <p>2. Организация и проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий с участием детей, родителей, общественности.</p> <p>3. Вовлечение родителей в проектную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>			

V	Организа- ционно- педагогиче- ская деятель- ность	1. Работа в комиссиях (санитарная, экспертная, по охране труда, инвентаризационных, Наблюдательном, Управляющем советах, СТК), (по 3 балла за каждую)	3			
		2. Создание предметно-развивающей среды в групповых помещениях и кабинетах в соответствии с ФГОС дошкольного образования, пополнение дидактических материалов.	8			
		3. Работа в творческой группе, благоустройство участков, оформительская деятельность, оказание помощи в подготовке к конкурсам. (по 3 балла за каждую)	3			
		4. Работа с документацией (ведение табеля посещаемости, ведение плана, заполнение анкет, опросников, оформление договоров и дополнительных соглашений). Своевременная сдача отчетности.	4			
VI	Инклюзивная деятельность	1. Сопровождение и поддержка детей с особыми образовательными потребностями (при наличии справки об инвалидности или по решению Консилиума) а) воспитатель, логопед (за каждого ребёнка) б) педагоги-специалисты (за каждого ребёнка) 2. Наличие индивидуального образовательного маршрута, программы на каждого ребенка	5 1 5			
VII	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемого образования.	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5			
VIII	Посещаемость группы	1. Выполнение планового количества детей	5			
		2. Превышение планового количества детей				
		а) от 1-2	5			
		б) от 3-6	10			
		в) от 7-10	15			

Итого баллов:

Ф.И.О. эксперта: _____

Подпись эксперта: _____ **Дата:** _____

Критерии стимулирования административно-управленческого персонала (АУП)

Критерии стимулирования АУП	Баллы
<i>Заместитель директора по УВР, НМР</i>	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	5
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	10
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационную категорию	3
Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	5
Организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации	3
Полнота реализации образовательных программ	10
Показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам промежуточной, итоговой аттестации	10
Достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	5
Призеры олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни)	10
Качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации	10
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий	5
Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	7
<i>Заместитель директора по ВСП</i>	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	10
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	7
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	10
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10

Выполнение всеобуча, отсутствие нарушений учащимися режима обучения	10
Организация обеспечения учащихся горячим питанием	5
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	10
Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, наличие детских общественных организаций	10
Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	7
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	10
Занятость учащихся во внеурочное время	5
Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.).	8
<i>Заместитель директора по ИКТ</i>	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	10
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	7
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	8
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Доля использующих информационно-коммуникативные технологии обучения	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет не менее 1 компьютера на 30 учащихся	10
Качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации	15
<i>Заместитель директора по УР</i>	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	5
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	7
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10

Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	8
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет не менее 1 компьютера на 30 учащихся	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. Спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	10
Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	5
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	10
Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования)	15
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	10
Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения, озеленение, благоустройство пришкольной территории	10
Ведение электронных мониторингов в информационной сети.	10
Главный бухгалтер	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	10
Обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств	10
Организация предоставления дополнительных платных услуг	10
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	2
Обобщение опыта работы, через печатные издания	8
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	10
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Подготовка конкурсной документации для осуществления закупок товаров и услуг	10
Ведение электронных мониторингов в информационной сети	10
Организация и проведение методических конференций, семинаров муниципального, регионального, федерального, международного уровней	5

Оценочный лист работников (административно-управленческий персонал, прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий и технический персонал)

Оценочный лист к протоколу № _____ от " _____ " _____ 20__ г.					
ФИО _____ должность _____					
№	Показатели эффективной деятельности	Количество баллов, процентов по результатам самоанализа работы	Итого баллов/процентов	Баллы/проценты, утвержденные Управляющим советом	с результатом ознакомлен
					подпись
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
	Председатель УС _____ / _____ /				
	Секретарь УС _____ / _____ /				
	Руководитель экспертной группы _____ / _____ /				

Критерии эффективности (баллы добавляются к общей сумме)

№	Уровни эффективности	Показатель	Баллы
1	5 уровень эффективности	81% -100%	4
2	4 уровень эффективности	61% - 80%	3
3	3 уровень эффективности	41% - 60%	2
4	2 уровень эффективности	21% - 40%	1
5	1 уровень эффективности	До 20%	0