

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА С ВНУТРИГОРОДСКИМ ДЕЛЕНИЕМ
«ГОРОД МАХАЧКАЛА»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №32»**

Кв-л Южанка, проезд Производственный 9-й, 11 г. Махачкала, Республика Дагестан, 367010, тел. 8-928-524-90-06,
e-mail: school_32_mchk@mail.ru, ОГРН 1070561002093, ИНН/КПП 0561056785, ОКПО 49188096

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 32»
Османова З.М.
Османова З.М.
протокол № 1 от 30.08.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ «СОШ № 32»
Гасанова Д.А.
Гасанова Д.А.
Приказ № 249-П/3 от 30.08.2024 г.

**Положение
о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя образовательная школа № 32»**

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32» (далее – Учреждение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года №25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. №117 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Республики Дагестан", Постановлением Администрации городского округа с внутригородским делением "город Махачкала" от 30.09.2019 №1616 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций г. Махачкалы, утвержденное Постановлением Главы Администрации г. Махачкалы от 3 июня 2010 г. №1667" и регулирует взаимоотношения в сфере оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения, установления порядка поощрения работников в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой инициативы и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение направлено на обеспечение в учреждении справедливой оплаты труда работников в соответствии с его количеством и качеством и результатами и положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах, отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре учреждения.

1.4. Положение устанавливает механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики учреждения:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по педагогическому и административному персоналу работников ежемесячно по результатам их труда.

1.7. Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения трудового коллектива работников, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

1.8. Значение стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 5% от общего фонда оплаты труда соответствующей категории работников учреждения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера могут носить периодический или разовый характер.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.1 В целях поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в образовательном учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда – премии, надбавки, доплаты,

2.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат преподавателям, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности.

2.2 Стимулирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа Учреждения. Подготовку проектов приказов о стимулирующих выплатах работникам Учреждения осуществляет заместитель директора Учреждения.

2.3 Система выплат стимулирующего характера включают в себя:

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

2.4 Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

а) периодические (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы);

б) разовые (премиальные выплаты).

2.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах (в порядке, предусмотренном гл. 4 настоящего положения (за интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

2.6 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие

результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в форме ежемесячной надбавки к должностному окладу работников.

2.8 Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу работников Учреждения определяется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера, исходя из оценки результативности профессиональной деятельности работника по итогам работы за предшествующий установлению надбавки период.

2.9 Для вновь назначенных работников учреждения стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться после их работы в данной должности не менее трех месяцев, с учетом полученных результатов в соответствии с установленными показателями.

2.10 К выплатам за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

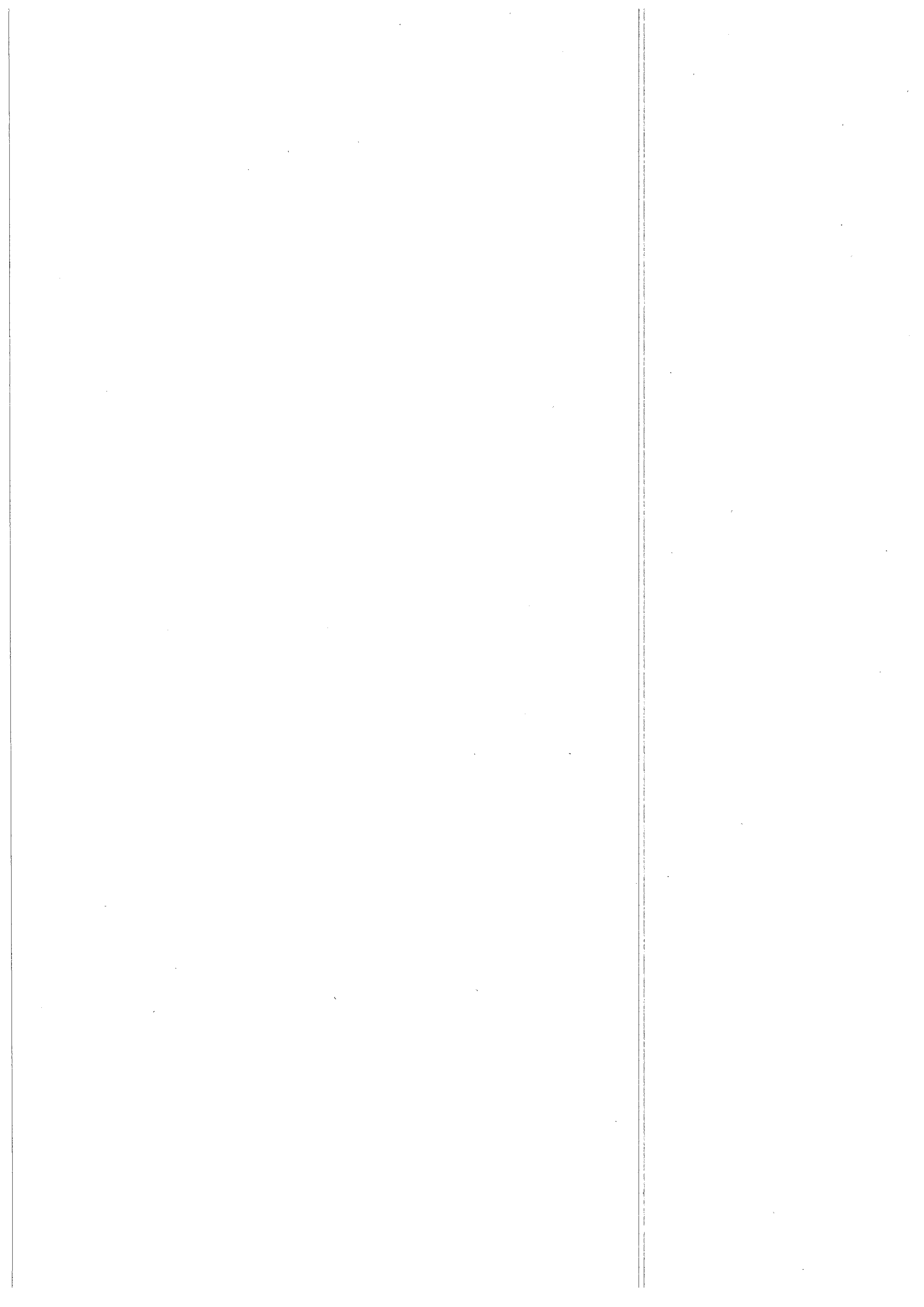
При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в первые 3 года работы в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в течение первых 2 лет после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в Учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;



в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

2.11 Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

2.12 Работникам, занимающим по совместительству либо в порядке совмещения штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.13 Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя Учреждения. Директор Учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам Учреждения.

2.14 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником Учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.15 Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы составляет:

определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);

от 5 до 10 лет - 3 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);

от 10 до 15 лет - 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);

свыше 15 лет - 5 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

2.16 При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.17 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу или ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

2.18 Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков и факультативов;

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;

участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;

отсутствие жалоб со стороны работников.

2.19 Работники учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере 15 000 рублей;

Президентом Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5 000 рублей.

2.20 При начислении работникам премий учитываются также:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

высокое качество проводимых конкурсов, семинаров, конференций, мастер-классов, соревнований и олимпиад на муниципальном уровне;

поощрение к профессиональному празднику.

Премия по результатам работы за отчетный период выплачивается в фиксированной сумме.

3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Распределение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется на основе решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

3.2. В состав Комиссии входят представители администрации школы, профсоюзного комитета, трудового коллектива.

3.3. Состав комиссии утверждается приказом Учреждения. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.4. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. По мере необходимости могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

3.5. Работники Учреждения ежемесячно (до 25 числа) на основе самоанализа результатов прошедшего месяца представляют в Комиссию оценочный лист о результатах деятельности за отчетный период с фотоматериалами проведенных мероприятий и копий документов (приложение №1 к Положению).

3.6. Оценочные листы о результатах деятельности работников за отчетный период без подтверждающих достижения работника документов Комиссией не рассматриваются.

3.7. Поступившие материалы рассматриваются в Комиссии. Комиссия оценивает работу работников Учреждения по установленным критериям и баллам по итогам работы за месяц.

3.8. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания труда работников Учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников не чаще двух раз в год.

3.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии. На основании протокола Комиссии директор учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах к должностным окладам работников.

3.11. Ежеквартальная надбавка к должностному окладу работникам устанавливается на основании общего числа баллов, полученных при сложении «Показателей эффективности деятельности».

3.12. Расчет стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам учреждения производится по формуле:

$$P_p = \frac{\Phi_0}{B_0} \cdot x \cdot C$$

где P_p - размер поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

Φ_0 - Общий размер стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей категории работников учреждения, направляемый на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (не менее 5% от общего размера части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников учреждения);

B_0 - общее количество баллов в оценочных листах соответствующей категории работников учреждения;

C - количество баллов, набранное работником по результатам оценки Комиссии за отчетный период.

4. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты, установленные работникам Учреждения приказом по МБОУ «СОШ №32» могут быть отменены в случае нарушения трудовой дисциплины работником (наличие дисциплинарного взыскания).

4.2. Решение об отмене стимулирующих выплат Комиссией на срок не более трех месяцев подряд.

5. Заключительные положения

5.1. В течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом работники Учреждения в случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

5.2. Комиссия рассматривает письменное обращение работников Учреждения и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях предметного направления: (за каждого учащегося)				
1.1.	Городской уровень:	Победитель Призёр	9 6	
1.2.	Республиканский уровень:	Победитель Призёр	15 10	
1.3.	Интернет – олимпиады различного уровня (из числа рекомендованных Министерством образования и науки РД, РФ)		2	
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 25	
Критерий 2. Официально зафиксированные, личные достижения педагога в профессиональных конкурсах, конкурсах исследовательских работ, проектов, грантов:				
2.1.	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 5	
2.2.	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 12 10	
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 15	
Критерий 3. Проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования				
3.1.	Качество освоения учебных программ (по результатам ГИА, внешних и внутренних административных мониторингов знаний учащихся) Качество знаний от 40 – до 60 %; Качество знаний от 60 % и выше; (при успеваемости не менее 90%) Положительная динамика результатов ГИА в сравнении с предыдущим годом (при отсутствии выпускников, не прошедших минимальный порог)		4 6 10	
3.2.	Экспериментальная и методическая работа (ВІР, пробные ЕГЭ, ОГЭ, итоговое сочинение 11 кл., итоговое собеседование 9 кл., с последующим анализом и подготовкой рекомендаций для проведения коррекционной работы, проведение школьных мониторингов знаний учащихся, УУД, посещение и анализ уроков в рамках мероприятий по преемственности, разработка оценочных материалов, проведение заседаний МО, подготовка планов, отчётов) (за каждое мероприятие, в зависимости от степени задействованности в нём работника, от количества охваченных учащихся, групп)		1-3	
3.3.	Организация в школе педагогических чтений, конференций, семинаров различного уровня, направленных на повышение качества образования (за каждое мероприятие)		5	
3.4.	Проведение мероприятий, направленных на развитие материально-технической базы класса, школы (при наличии подтверждающих документов)		2-4	
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 30	
Критерий 4. Обобщение передового педагогического опыта				
4.1.	Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий по предмету (за каждое мероприятие) Школьный уровень Муниципальный уровень		3 5	
4.2.	Выступление на педагогических советах, семинарах, круглых столах,		2	

	конференциях различного уровня (в качестве основного докладчика) (за каждое мероприятие)			
4.3.	Освещение деятельности в периодических изданиях, СМИ, на сайте школы, в Дневник. Ру, оформление тематических школьных стендов	1-4		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		
Критерий 5. Организация внеучебных мероприятий				
5.1.	Наличие призеров (среди учащихся) в конкурсах воспитательного направления			
	Городской уровень:	I место II место III место	9 7 5	
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 12 10	
5.2.	Проведение внутришкольных мероприятий воспитательного характера, организация коллективных творческих дел по предмету (декады, викторины, литературные вечера и т.д) (за каждое мероприятие)	Уровень класса, параллели (дополнительно к плану ВР) Уровень школы (при наличии текстового и фото отчёта)	1-2 6	
5.3.	Организация олимпиадных кружков и кружков творческого направления (при наличии программы, списка охваченных учащихся, журнала и фиксированного графика работы)		3	
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 20		
Максимально возможное количество баллов:		100 б		

**Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда**

№	Критерии	Обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Работа с учащимися с нарушением устной и письменной речи	Мониторинг результативности выявления и сопровождения детей с различной структурой дефекта (журналы учёта детей-логопатов, протоколы обследований, таблицы учёта ошибок, речевые карты, тетради и т.д.)	0-5		
		Организация коррекционно-развивающей деятельности с учётом индивидуальных особенностей детей (заключения ПМПК, коррекционные программы)	0-5		
2.	Реализация дополнительных проектов	Внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, программ, пособий	0-5		
3.	Информационно-коммуникативная связь с родителями	Консультирование, проведение мероприятий для семей (журнал учёта, сценарии, разработки)	0-5		
4.	Информационно-коммуникативная связь с педагогическими работниками	Проведение мероприятий (круглых столов, семинаров и т.д.)	0-10		
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие материально-технической базы кабинета, оформление, наличие наглядных и	0-5		

		дидактических пособий, соответствующих возрасту обучающихся, охваченных коррекцией и программному содержанию и т.д.			
6.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	Профессиональные конкурсы, выставки, соревнования. Подготовка и участие учащихся в различных конкурсах, соревнованиях, выставках	0-10		
7.	Распространение собственного опыта	Размещение и обновление информации на официальном сайте школы (планирование, разработки уроков и мероприятий, статьи, рекомендации для родителей и педагогов для работы с обучающимися с различной структурой дефекта)	0-5		
Максимально возможное количество баллов:			50 б		

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности педагога - психолога

№	Критерии, обоснование	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Позитивные результаты диагностической работы с учащимися				
1.	Увеличение количества учащихся, охваченных различными видами контроля по результатам опросов, анкетирования, (группы риска, девиантного поведения, слабоуспевающие, имеющие академическую задолженность и др.) по сравнению с предыдущим периодом:	0-3		
2.	Увеличение количества обращений обучающихся, родителей и педагогов за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	0-2		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 5		
Критерий 2. Позитивные результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися				
1.	Эффективность проводимой работы по адаптации учащихся 1, 5 классов	0-1		
2.	Результативность работы по психологической коррекции слабоуспевающих учащихся	0-1		
3.	Организация работы по психологической подготовке к ГИА учащихся 9, 11 классов	0-1		
4.	Результативность коррекционно-развивающей работы с талантливыми (одарёнными учащимися)	0-1		
5.	Результативность психологического сопровождения учащихся с ОВЗ, детей-инвалидов	0-1		
6.	Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса: проведение семинаров, тренингов, дней психологии, акций и т.д. (за каждое мероприятие, в зависимости от качества организации и проведения)	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		
Критерий 3. Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних				
1.	Результативность работы с учащимися, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном учёте	0-2		

(за каждого учащегося)					
2.	Результативность работы с учащимися, склонными к пропускам учебных занятий без уважительной причины (в зависимости от количества учащихся)	0-3			
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 5			
Критерий 4. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся					
1.	Работа по охвату учащихся внеурочной и кружковой деятельностью. Ранняя диагностика склонности детей	0-2			
2.	Внеучебные достижения учащихся группы риска при поддержке педагога-психолога (за каждое достижение)	2			
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10			
Критерий 5. Ведение методической и инновационной деятельности					
1.	Обобщение и распространение собственного опыта (проведение мастер-классов, семинаров, организация и ведение собственной страницы на сайте школы, публикации, статьи в методических сборниках, педагогических изданиях, СМИ и т.д.) (за каждое мероприятие)	0-2			
2.	Результативность участия в профессиональных конкурсах				
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 12 10		
	Муниципальный уровень:	I место II место III место	9 7 5		
3.	Эффективность использования новых методик, при проведении психологической диагностики и разработка психологического инструментария, по сравнению с предыдущим периодом (при наличии результативности)	0-3			
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 20			
Максимальное количество баллов:		50 б			

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности социального педагога

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение социально-психологического сопровождения участников образовательного процесса				
1.	Вовлечение учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей во внеурочную деятельность и в организованные формы отдыха в каникулярное время (при наличии фотоотчёта с поясняющим текстом и размещением его на сайте школы)	0-2		
2.	Организация помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, находящимся на опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации (за каждого учащегося)	2		
3.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, правоохранительных органов, благотворительными и другими организациями (при наличии договора)	0-2		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		
Критерий 2. Профессиональные достижения работника				
1.	Проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий, круглых столов, выступление на семинарах, педсоветах, конференциях и	0-3		

	т.д. различного уровня (за каждое мероприятие, при предоставлении разработок, текстов выступлений, докладов и фотоотчёта)				
2.	Результативность участия в профессиональных конкурсах				
	Республиканский уровень:	I место	15		
		II место	12		
		III место	10		
	Муниципальный уровень:	I место	9		
		II место	7		
		III место	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 20		
Критерий 3. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении					
1.	Ведение бесплатных кружков социального направления (по утверждённому графику)		0-3		
2.	Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (за каждый)		0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 10		
Критерий 4. Просветительская работа с участниками образовательного процесса					
1.	Выступление на классных часах, родительских собраниях, подготовка рекомендаций (при наличии фотоотчёта с поясняющим текстом). За каждое выступление		0-2		
2.	Оформление информационных стендов по направлениям работы с учащимися, родителями, педагогами		0-3		
3.	Размещение на официальном сайте школы материалов и фотоотчётов с письменными пояснениями по результатам деятельности		0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 10		
Максимальное количество баллов:			50 б		

**Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности заместителя директора по
учебно-воспитательной работе**

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.				
1.	Составление ежемесячного плана работы на основе проблемного анализа работы за предыдущий период	0-2		
2.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	0-2		
3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2		
4.	Высокий уровень организации контроля образовательного процесса	0-2		
5.	Сохранение континента обучающихся - отсутствие отсева, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.	0-2		
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 10	
Критерий 2. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы				
1.	Наличие системы мониторинга эффективности образовательного	0-5		

	процесса. Осуществляется обратная связь.			
2.	Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	0-2		
3.	Реализация мероприятий ВСОКО	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		

Критерий 3. Организация и проведение мероприятий рубежного контроля знаний (АКСР, комплексные работы, ВПР) и промежуточной аттестации

1.	Своевременно рассмотрены и утверждены материалы различных видов рубежного контроля знаний, промежуточной аттестации	0-3		
2.	Своевременно подготовлены и утверждены расписания мероприятий по контролю знаний и промежуточной аттестации	0-2		
3.	Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной аттестации	0-2		
4.	Своевременно составлен анализ результатов различных видов рубежного контроля знаний, промежуточной аттестации и приняты меры по устранению выявленных недостатков	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		

Критерий 4. Результативность методической деятельности курируемых педагогов

1.	Результативность участия в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различного уровня (личное и курируемых педагогов)				
	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3		
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5		
2.	Разработка методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования (за каждое пособие)		0-5		
Максимально возможное количество баллов по критерию:			Не более 20		
Максимально возможное количество баллов:			50 б		

**Оценочный лист
результативности профессиональной заместителя директора по ВР**

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности				
6.	Результативность участия учащихся в конкурсах, соревнованиях, научно-практических конференциях различного уровня			
	Городской уровень:	I место II место III место	4 3 2	
	Республиканский уровень:	I место II место III место	7 6 5	
7.	Проведение различных общешкольных мероприятий воспитательного характера, кроме мероприятий по плану работы (за каждое мероприятие)		0-2	

Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более		
		10		
Критерий 2. Положительная динамика результатов реализации в учреждении плана воспитательной работы, курируемых заместителем программ и подпрограмм				
1.	Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.) (отчёт)	0-2		
2.	Результативность участия заместителя директора в профессиональных конкурсах, конкурсах проектов и т.д. различного уровня			
	Муниципальный уровень:	I место II место III место	8 5 3	
	Республиканский уровень:	I место II место III место	12 10 9	
3.	Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования (за каждое)	0-4		
4.	Проведение совместных мероприятий с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей и т.д.	0-2		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более		
		20		
Критерий 3. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних				
1.	Снижение количества учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	0-3		
2.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	0-2		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более		
		5		
Критерий 4. Высокий уровень организации контроля воспитательного процесса				
1.	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	0-2		
2.	Качество организации работы общественных органов (родительский комитет, совет по профилактике, ученического самоуправления и т.д.)	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более		
		5		
Критерий 5. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении				
1.	Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	0-2		
2.	Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска (указать)	0-5		
3.	Полнота информации о результатах воспитательной деятельности, размещённой на сайте школы и своевременность предоставления зам. директора по ИКТ	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более		
		10		
Максимально возможное количество баллов:		50 б		

**Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по ИКТ**

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Критерий 1. Продуктивность реализации программы информатизации. Улучшение условий			

для использования ЦОР и ИКТ в учебном процессе			
1.	Реализация программы информатизации, наличие мониторинга выполнения программы		0-3
2.	Разработка методических пособий (рекомендаций), положений и т.п. для внутреннего пользования (за каждое)		0-5
3.	Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах (за каждое мероприятие)		0-2
	Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10
Критерий 2. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности учащихся школы			
1.	Результативность участия учащихся школы в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах с использованием ИКТ, при поддержке зам. директора по ИКТ		
	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5
2.	Организация интернет – олимпиад различного уровня (из числа рекомендованных Министерством образования и науки РД, РФ) по заявкам учителей- предметников		0-2
3.	Организация и проведение школьных конкурсов по использованию ИКТ		0-5
4.	Проведение внеклассных мероприятий с использованием ИКТ при поддержке зам. директора по ИКТ (за каждое мероприятие)		0-2
	Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 25
Критерий 2. Официально зафиксированные, личные достижения педагогов в профессиональных конкурсах, конкурсах исследовательских работ, с участием зам. директора по ИКТ:			
	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5
	Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 15
Максимально возможное количество баллов			50 б

**Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по АХЧ**

Критерии, обоснование	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы			
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений и территории школы	0-2		
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	0-3		
1.3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении (температурный, световой и т.д., в соответствии с требованиями СанПиН, по актам производственного контроля)	0-5		
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2		
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников	0-3		

образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений			
Максимально возможное количество баллов по критерию:	Не более 15		
Критерий 2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда и безопасности участников образовательного процесса в учреждении			
2.1. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	0-3		
2.2. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	0-2		
2.3. Обеспечение условий пожарной безопасности в ОУ	0-3		
2.4. Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности	0-2		
2.6. Обеспечение требований антитеррористической безопасности объекта и всех участников образовательного процесса	0-5		
Максимально возможное количество баллов по критерию:	Не более 15		
Критерий 3. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности			
3.1. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств и по договору дарения	0-5		
3.2. Своевременное проведение инвентаризации школьного имущества, подготовка документов для списания материальных запасов, основных средств ниже стоимости 3000 руб. и подлежащих списанию в связи с полным износом и не подлежащих восстановлению	0-10		
Максимально возможное количество баллов по критерию:	Не более 15		
Максимальное количество баллов:	45 б		

**Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности старшей вожатой**

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Создание условий для реализации интересов и развития творческих способностей учащихся				
8.	Реализация программ, проектов, организация мероприятий по развитию творческих способностей учащихся разного уровня по работе с детьми, подростками	0-3		
9.	Обеспечение участия школьников в конкурсах и мероприятиях в рамках воспитательной работы	0-3		
10.	Наличие у учащихся призовых мест по результатам участия в конкурсах, смотрах различного уровня	0-4		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		
Критерий 2. Организация деятельности детских общественных организаций				
1.	Организация деятельности детских общешкольных объединений, организаций, их участие в коллективно-творческой деятельности учащихся	0-3		
2.	Организация совместной работы представителей общественности и ДОО (за каждое мероприятие)	0-2		
3.	Наличие в детской общешкольной организации школьной газеты, своевременность выпуска и качество газеты.	0-2		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более		

		10		
Критерий 3. Активное участие в реализации плана воспитательной работы ОУ, мониторинга воспитательного процесса				
1.	Организация походов, экскурсий, посещений выставок, посещение театра, цирка и т.д.	0-3		
2.	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	0-3		
3.	Участие в реализации школьных программ и подпрограмм по направлениям воспитательной деятельности	0-4		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		
Критерий 4. Профессиональные достижения работника				
1.	Результативность участия работника в конкурсах профессионального мастерства различного уровня			
	Городской уровень:			
		I место	8	
		II место	6	
		III место	3	
	Республиканский уровень:			
		I место	12	
		II место	11	
		III место	9	
2.	Наличие публикаций о результатах деятельности по основным направлениям работы в СМИ, периодической печати, на сайте школы	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 15		
Максимально возможное количество баллов:		45 б		

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности заведующей библиотекой

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Позитивная работы с читателями				
1.	Увеличение количества учащихся и педагогов пользователей библиотеки и книговыдачи, в сравнении с предыдущим периодом	0-2		
2.	Результативность участия в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в которых активно участвовал библиотекарь	0-5		
3.	Организация и проведение бесед, утренников, литературных вечеров, конкурсов чтецов и др. различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся (за каждое мероприятие, при наличии сценария и фотоотчёта, в зависимости от охвата учащихся)	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 15		
Критерий 2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы				
1.	Оформление книжных, тематических выставок (при наличии фотоотчёта)	0-2		
2.	Организация и проведение мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности (за каждое мероприятие)	0-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию:		Не более 10		
Критерий 3. Создание условий для развития библиотечных процессов. Результаты развития библиотечных процессов				
1.	Организация изучения читательского спроса и сбор заявок для комплектации и обновления литературного фонда	0-2		

2.	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	0-2		
3.	Качество и своевременность оформления документации (информационно – аналитические материалы, отчеты, заявки)	0-4		
4.	Позитивная динамика комплектации и обновления библиотечного фонда	0-2		
5.	Организация подписной кампании	0-4		
6.	Активное участие (выступления, обзоры, слайд-презентации и т.д.) библиотекаря в педагогических, родительских, научно-практических, психолого-педагогических семинарах, конференциях различного уровня	0-5		
7.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	0-3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию:	Не более 25		
	Максимально возможное количество баллов:	50 б		

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№	Показатели и критерии	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение финансово-экономических функций (разработка новых программ, положений, выполнение расчётов по бюджету и т.д.)	0-5		
2.	Своевременность сдачи годовой, квартальной и месячной отчётности	0-5		
3.	Высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников ОУ в Пенсионный фонд РФ	0-5		
4.	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	0-10		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников школы по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору школы	0-5		
6.	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в том числе от приносящей доход деятельности	0-5		
7.	Отсутствие замечаний по результатам внешних проверок	0-5		
8.	Ведение расчётов с подотчётными лицами. Осуществление контроля за правильным и своевременным оформлением авансовых отчётов	0-10		
	Максимально возможное количество баллов:	50 б		