



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЯЛТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА-КОЛЛЕГИУМ № 1»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ГОРОД - КУРОРТ ЯЛТА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
МБОУ «ЯСШК № 1»
(протокол № 01 от 12.01.2026)

УТВЕРЖДЕНО
приказ МБОУ «ЯСШК № 1»
от 12.01.2026 г. № 05

**ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ «ЯСШК №1»**

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МБОУ «ЯСШК 1», развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов. Основанием для данного Положения является Постановление Администрации г.Ялта от 08.06.2023 №3520-п

1.2. Система выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ЯСШК 1» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (далее – поощрительные выплаты). Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.3. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат работникам МБОУ «ЯСШК 1»

1.4. Распределение поощрительных выплат производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением ,т.е.на заседании рейтинговой комиссии,определенной приказом директора на учебный год.

1.5. Поощрительные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда МБОУ «ЯСШК 1»

1.6. Поощрительные выплаты производятся в установленном в МБОУ «ЯСШК 1» порядке.

1.7. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

2.Условия назначения поощрительных выплат работникам школы

2.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в данном положении).

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.3. При разработке и утверждении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывается следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтверждённых соответствующими документами;

- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников (профсоюз);
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах части оплаты труда, определенного неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

4. В соответствии с пунктами 1, 6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

3.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

3.3. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки следует учитывать :

- интенсивность и напряженность работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя; степень сложности и важности выполнения поставленных задач; уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

4. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.1. При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

4.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

4.4.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

4.4.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- а наличие ученой степени; за наличие ученого звания; за наличие государственных, правительственные наград, почетных званий.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением № 7 Постановлению Администрации г. Ялта от 08.06.2023 №3520-п.

Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7 %;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10%.

Основаниями для выплат надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя - приказ отраслевого (функционального) органа Администрации города Ялта, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующей организации; для остальных работников - приказ (распоряжение) организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, представленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер .

- за образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных и правительственные наград, почетных званий;
- в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки));
- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, Союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации; работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный....», «Заслуженный....»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации;
- в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки));
- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник....», производится только при условии соответствия наименования нагрудного профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность,
- педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», - профилю деятельности организации;
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительенных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

- для руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, - приказ отраслевого (функционального) органа Администрации города Ялта, осуществляющего функции и полномочия соответствующей организации учредителя
- для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - (распоряжение) руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.;

4.4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет; надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 10 %; при выслуге лет свыше 20 лет - 15 %.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги

учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Надбавка работникам (кроме педагогических работников и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3%; при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7%; при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.
- Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.
- Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так
- Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

4.4.3.Премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год.

- Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
- премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; мероприятий.
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых
- Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

5.1.1. Показатели результативности (положительная динамика):

- знания, умения и навыки по предметам, результаты ЕГЭ обучающихся (с учетом коэффициента сложности);

5.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

5.1.3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

5.1.4. Апробация новых авторских учебных программ.

5.1.5. Подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней.

5.1.6. Наставничество (при наличии документального подтверждения).

5.1.7. Представление опыта на городском, областном и федеральном уровнях, публикация опыта на сайте школы и собственном сайте учителя.

5.1.8. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- участие в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального
- района (городского округа), Республики Крым, РФ.

5.1.9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения.

5.1.10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, **комплексный контроль состояния документации учителя**).

5.1.11. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- организация и проведение мероприятий :
- обязательное участие в общешкольных мероприятиях по социализации обучающихся (участие+призовые места);
- качество классных часов :согласно плана воспитательной работы, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);
- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа
- обучающихся, состоящих на учете в ОКМДД; на внутришкольном учете; совершивших
- правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих и других;
- снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);
- отсутствие травматизма в образовательной организации;
- отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов;
- ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).
- соблюдение обучающимися класса школьной формы
- контроль сохранности школьного имущества, санитарного состояния класса

5.1.12. За неучастие в обязательных мероприятиях, нарушения требований школьных Локальных актив начисляются штрафные баллы.

5.1.13. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательной организации.

5.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для

административного персонала:

- 5.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательную организацию.
- 5.2.2. Наличие у образовательной организации статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.
- 5.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального (городского округа).
- 5.2.4. Участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.
- 5.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.
- 5.2.6. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.
- 5.2.7. Наличие органа государственно-общественного управления.
- 5.2.8. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности МБОУ «ЯСШК №1»
- 5.2.9. Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.
- 5.2.10. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение ЕГЭ, переход на новый базисный учебный план, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
- 5.2.11. Проведение консультаций для родителей (лиц, их заменяющих), дети которых не посещают дошкольные образовательные учреждения.
- 5.2.12. Предоставление дополнительных образовательных услуг воспитанникам дошкольных образовательных учреждений; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.
- 5.2.13. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

5.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- 5.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 5.3.2. Исполнительская дисциплина.
- 5.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 5.3.4. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.
- 5.4. Поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего полугодия.
- 5.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;
- по иным основаниям.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

6. Порядок назначения поощрительных выплат работникам школы

- 6.1. Порядок и условия распределения поощрительных выплат устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления образовательной организации, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя школы.
- 6.2. Директор школы представляет в комиссию по подведению итогов рейтинга,

обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

6.3. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся на основании приказа руководителя.

6.4. Выплаты стимулирующего характера директору школы производятся на основании приказа органа управления образованием в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

6.5.Директор школы имеет право:

- часть стимулирующих выплат направить на административное поощрение сотрудников;
- при наличии дисциплинарного взыскания уменьшить размер стимулирующих до 25% на срок учебной четверти.

7. Утвердить «Критерии оценки деятельности» (приложения)

1. Учителя
2. Заместителя директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместителя директора по воспитательной работе (педагога-организатора)
4. Педагога дополнительного образования
5. Педагога-психолога
6. Библиотекаря
7. Заместителя директора по АХЧ (завхоза).
8. Рабочего по обслуживанию зданий и сооружений
9. Дворника
10. Уборщика служебных помещений
11. Секретаря
12. Сторожа
13. Лист самооценки учителя.

Приложение № 1

П О Л О Ж Е Н И Е

о рейтинговой системе оценивания

профессиональной деятельности учителя на учебный год

Оценка деятельности учителя осуществляется 1 раз за четверть с определением выплат в % от суммы.

I. Самооценка**1. Результативность работы учителя по предмету (учебная работа, средний показатель)**

Группы сложности:

1 – русский язык, английский язык, - 1,3;

2 – математика 1,2;

3 - все остальные 1.

1.1. Качество усвоения учебного материала (5-4.) по предмету во всех классах (по отчетам) (50% и более – 10 б.,

49-40% - 5 б., 39-30% - 3 б., 29-20% - 2 б., менее 19% - 0 б.)

1.2. Успешность усвоения учебного материала (5-3 б.) по предмету во всех классах (по отчетам). (90% и более -10 б., 89-80% -8 б., 79-70%-7 б., 69-60% - 6 б., 59-50% - 5 б., менее- 0б.)

1.3. Количество детей с отметкой «5» по предмету во всех классах (по отчетам) (30% и более – 10 б.,

29-25% - 7 б., 24-20% - 5 б., 19-15% - 4 б. 14-10% - 3 б. 9-5% - 2 б. 4-2% - 1 б.,.)

1.4. Количество неуспевающих по предмету (за каждого – 1 б.)

2. Результативность работы учителя по предмету (внеклассная работа)**(указать Ф.И.О., класс, вид конкурса), с приложением подтверждающих документов**

2.1. Внеклассная работа по предмету: проведенное мероприятие (в школе 1б, в городе 5б) (подтверждение ЗУВР);

2.2. призовые места в городских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, МАН **ОЧНО**(1-е м. – 8 б., 2-е м. – 6 б., 3 м. – 4 б., участие (группы)–1 б.);

2.3. призовые места в республиканских (РК) конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, МАН **ОЧНО** (1-е м. – 10 б., 2-е м. – 8б., 3 м. – 6 б., участие (группы)– 2 б.);

2.4. призовые места во всероссийских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, МАН **ОЧНО** (1-е м. – 20 б., 2-е м. – 16 б., 3 м. –12 б., лауреат – 8 б., участие (группы)– 4 б.);

2.5. Все виды компьютерных и Интернет-олимпиад - за участие до 1 б.

2.6. Предметные мероприятия (в школе 1б, в городе 3б)

2.7. Проекты (соответствующие требованиям) в школе 1б, в городе 3б, РК 5б, РФ 10 б. Участие без места 1б.

II. Оценка рейтинговой комиссией (согласно приказа по школе)**3. Научно-методическая деятельность учителя**

3.1. участие в профессиональных конкурсах **ОЧНО** (в школе – 1 б, город – 5 б., республика – 10 б., всероссийский – 20 б.);**Заочно** 2б.

3.2. выступление на педсоветах, семинарах, конференциях, тренингах (за каждое): в школе - 2 б., город –

5 б., республика – 10 б., всероссийский – 15 б.);

3.3. результативность работы в МО (от – 1 до + 3 б., зав.МО –до 5 б.);

3.4. участие в методических выставках, конкурсах (в школе – 2 б., город – 4 б., республика – 5 б.

всероссийских – 10 б.);

3.5. представление собственного педагогического опыта, создание сайта впервые (школа – 5 б., город – 10 б., республика – 8 б., всероссийских – 10 б.);

- 3.6. публикация методматериалов в прессе , на сайте школы, собственный сайт (свой, школа – 1 б., город – 5 б., республика – 10 б., всероссийских – 15 б.);
- 3.7. создание авторских программ, курсов, учебников, методичек (20 б.);
- 3.8. открытые уроки, мастер-классы (в школе – 5 б., город – 10 б.);
- 3.9.качество портфолио 1-30 б., электронное –до 40 б.;
- 3.10. состояние кабинета (по положению) (от 1 до 20 б. для зав.кабинетами);
- 3.11. улучшение материальной базы школы своими силами (от 1 до 10 б.)
- 3.12.за работу классного руководителя (по рейтингу классов: за соблюдение формы, участие в школьных конкурсах, призовые места, санитарное состояние класса,сохранность имущества,сдача отчетов по посещаемости)

II. Оценка администрацией школы

- 4.1. качество урока (результативность, дисциплина, поурочный план, наглядность, технологии, ИКТ от 5 до +10б.);
- 4.2. исполнительская дисциплина (от -3 до +3 б.);
- 4.3. состояние работы со школьной документацией (кл.журналы., тетради , календарно-тематические планы и др за каждый факт нарушения - 1б);
- 4.4. трудовая дисциплина (опоздания, отсутствие на обязательных мероприятиях от -3 за каждый);
- 4.5. обоснованные жалобы со стороны родителей, учащихся (- 5 б.);
- 4.6. общественная работа, поручения (от +1 до +10 б.);
- 4.7. дежурство по школе, выставление оценок в дневники, санитарное состояние урока от – 3 до + 3 б.)
- 4.8.за случаи травматизма на уроке или перемене -5 б.за каждый (по расследованию)
- 4.9. итоги промежуточного и годового контроля (админ.работы, ГИА), работа с экстернами
- 4.10.при наличии дисциплинарного наказания сумма понижается на 25%

П О Л О Ж Е Н И Е
 о рейтинговой системе оценивания
 заместителя директора по учебно-воспитательной работе

1. Управленческая деятельность (в разрезе курируемых предметов)

1. Посещение, анализ уроков (1 б. за урок)
2. Внутришкольный контроль (предметный) с приказом – 1 б.
3. Отчетность от -1 до + 1 б.
4. Организация аттестации педагогов (5 б. за подтвержденную категорию).
5. Организация участия в профессиональных конкурсах (город – 3 б., регион – 6 б., всероссийский – 10 б.)
6. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, педчтений, педсоветов (школа – 2 б.,
город – 4 б., регион – 6 б., всероссийский – 10 б.)
7. Организация опытно-экспериментальной деятельности (школа – 1 б., город – 3 б.,
регион – 4 б., всероссийский – 6 б.)
8. Работа с закрепленным ШМО (-3 , + 3 б.)
9. Организация дежурства (в закрепленной территории (- 1, + 1 б.)
10. Обобщение закрепленного педагогического опыта + 3 б.
11. Работа с молодыми и малоопытными специалистами (- 1, + 1 б.)
12. Организация работы с одаренными детьми (1-3 б.)
13. Организация предметно-методических недель (1-5 б.)
14. Организация участия детей в творческих конкурсах (-1, +3 б.)
15. Работа с сайтом школы (-1, +3 б.)
16. Ведение протоколов (-1, +3 б.)

2. Контроль документации (закрепленные классы)

1. Журналы (-1, +3 б.)
2. Дневники (-1, +3 б.)
3. Тетради (-1, +3 б.)
4. Личные дела учащихся (-1, +3 б.)
5. Итоги выполнения программ (-1, +3 б.)
6. Отчеты классных руководителей (-1, +3 б.)
7. Контроль посещаемости (-1, +3 б.)

КРИТЕРИИ

и показатели для оценки качества и эффективности труда
заместителя директора по воспитательной работе
(педагога-организатора)

1. Выполнение планов работы (1-3 б.)
2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (1-3 б.)
3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременного предоставление материалов, выполнение поручений (1-3 б.)
4. Высокие результаты педагогического творчества классных руководителей, воспитателей ГПД (призовые места в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах и т.д. (1-3 б.)
5. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (1-3 б.)
6. Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен (1-3 б.)
7. Участие в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, конференциях (1-3 б.)
8. Количество призовых мест участия в конкурсах (1-6 б. в зависимости от уровня)
9. Участие в инновационной и экспериментальной деятельности (1-3 б.)
10. Деятельность детской организации обучающихся (1-3 б.)
11. Качество общешкольных мероприятий (1-5 б.)
12. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (1-3 б.)
13. Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – охват дополнительным образованием (1-3 б.)
14. Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете СДД, ПНД УВД, внутришкольном учете, отсутствие преступлений, совершенных учащимися (1-3 б.)
15. Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий (1-3 б.)

КРИТЕРИИ

оценки результативности профессиональной деятельности
педагогов дополнительного образования

1. Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года (1-5 б.)
2. Участие обучающихся в кружках и организации проведения общешкольных массовых мероприятий (2-4 б.)
3. Наличие среди обучающихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, фестивалей, смотров и т.д. (школа 1 б., город – 3 б., РК – 6 б., всероссийский – 8 б.)
4. Проведение выставок творчества (школа 1 б., город – 3 б.)
5. Участие в городских мероприятиях (1-5 б.)
6. Качество занятия (доступность, результативность, практическая направленность (1-5 б.)
7. Работа на сайте школы (1-5 б.)
8. Использование ИКТ и ТСО (1-3 б.)
9. Участие в социально значимых проектах (школа 1 б., город – 3 б., РК – 5 б., всероссийский – 8 б.)
10. Участие в методической работе школы (1-3 б.)
11. Разработка авторских программ (до 5 б.)
12. Имидж кружка (2 б.)

КРИТЕРИИ
оценки результативности профессиональной деятельности
педагога-психолога

1. Коррекционно-развивающая работа (1-5 б.)
2. Обследование детей, направляемых на консилиум в МПК (1-5 б.)
3. Работа с одаренными детьми (1-3 б.)
4. Работа с детьми «группы риска» (1-3 б.)
5. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения (1-3 б.)
6. Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения (1-3 б.)
7. Положительная динамика профессионального спмоопределения учащихся 9-11 классов (1-3 б.)
8. Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности (1-3 б.)
9. Активное взаимодействие со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья (1-3 б.)
10. Активное взаимодействие с дошкольными образовательными учреждениями по вопросам преемственности (1-3 б.)
11. Победители и призеры профессионального мастерства (город – 3 б., РК – 5 б., РФ – 10 б.)
12. Победители конкурса психологических кабинетов (1-3 б.)
13. Наличие публикаций (1-3 б.)
14. Наличие обобщающего опыта работы (до 3 б.)
15. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др.(выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) за 1 – 3 б.
16. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков (до 5 б.)
17. Разработка коррекционно-развивающих программ (до 5 б.)
18. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей (2 б.)

КРИТЕРИИ
 оценки результативности профессиональной деятельности
 библиотекаря

1. Результативность

19. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары) 1 – 3 б.
20. Использование в работе ИКТ и ТСО (1-3 б.)
21. Читательская активность по итогам полугодия (повышение уровня, на том же уровне) 1-3 б.
22. Качество проведения библиотечных часов (1-3 б.)
23. Количество выданных экземпляров учебно-методической, справочной и художественной литературы (повышение уровня, на том же уровне) 1 – 3 б.
24. Оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой (1-3 б.)

2. Распространение опыта работ

1. Качество реализации темы по самообразованию (1-3 б.)
2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах (повышение уровня, на том же уровне) 1-3 б.
3. Наличие публикаций, печатных работ (1-3 б.)

3. Превышение объема выполняемой работы

1. Участие в работе инициативных групп, комиссий (1-3 б.)
2. Общественная активность (1-3 б.)
3. Участие в практике осуществления наставничества (1-3 б.)

4. Инновационная деятельность (1-3 б.)**5. Профессиональная культура**

1. Осуществление взаимодействия между сотрудниками, читателями (1-3 б.)
2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны читателей и отсутствие замечаний со стороны администрации (1-3 б.)
3. Своевременная сдача отчетов, документации (1-3 б.)

6. Сохранность и развитие библиотеки

1. Санитарное состояние библиотеки согласно требований СанПиНа (1-3 б.)
2. Ведение банка данных о библиотечном фонде (недостача, излишек, задолженность)

КРИТЕРИИ

оценки результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной части (завхоза)

1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима подачи питьевой воды, контроль техперсонала (до 5 б.)
2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности) до 5 б.
3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (до 5 б.)
4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования (до 5 б.)
5. Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году (3-10 б.)
6. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов (до 5 б.)
7. Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах – 1-3 б.)
8. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по административно-хозяйственной части (завхоза) – 2 б.

Приложение № 8**КРИТЕРИИ**

оценки результативности профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, интенсивность и напряженность труда (до 15 б.)
2. Сохранность имущества (до 3 б.)
3. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов (до 3 б.)

КРИТЕРИИ
оценки результативности
профессиональной деятельности дворника

1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории (до 10 б.)
2. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в осенне-зимнее время (до 10 б.)
3. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов (до 5 б.)
4. Сохранность инвентаря (до 5 б.)
5. Удаление сорных растений (до 3 б.)

КРИТЕРИИ
оценки результативности
профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений

1. Качество ежедневной уборки помещений (1-5 б.)
2. Качество генеральной уборки помещений (1-5 б.)
3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ (завхоза) - до 10 б.
4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории (до 5 б.)
5. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов (до 2 б.)

Приложение № 11

КРИТЕРИИ
оценки результативности
профессиональной деятельности секретаря

1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы (до 5 б.)
2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. (до 5 б.)
3. Соблюдение сроков исполнения материалов (до 3 б.)
4. Создание банка данных (папки), необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование (3 б.)
5. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) – 3 б.
6. Наличие позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей (2 б.)
7. Сохранность школьного имущества (3 б.)
8. Работа с электронной почтой (3 б.)

Приложение № 12

КРИТЕРИИ
оценки результативности
профессиональной деятельности сторожа

1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства (до 5 б.)
2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (до 5 б.)
3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии (до 5 б.)
4. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов (до 2 б.)
5. Сохранность школьного имущества (до 5 б.)

Л И С Т
самооценки учителя

Ф.И.О. _____
Предмет _____ Кол-во обучаемых _____

<i>Результативность работы учителя <u>по предмету</u> (учебная работа, средний показатель)</i>	Кол-во, %	Баллы
Качество усвоения учебного материала (4-5 б.) по предмету во всех классах (по отчетам) (50% и более – 10 б., 49-40% - 5 б., 39-30% - 3 б., 29-20% - 2 б., менее 19% - 0		
Успешность усвоения учебного материала (5-3 б.) по предмету во все классах (по отчетам). (90% и более -10 б., 89-80% -8 б., 79-70% - 7 б, 69-60% - 6 б., 59-50% - 5 б., менее 50 -0 б.)		
Количество детей с высоким уровнем по предмету (5 б) 30% и более – 10 б, 29-25% -7 б, 24-20% - 5 б., 19-15% - 4 б, 14-10% - 3 б., 9-5% - 2 б., 4-2% - 1 б.)		
Количество неуспевающих по предмету (общее число)-1 б за каждого.		
<i>Результативность работы учителя <u>по предмету</u> (внеклассная работа) (указать класс, вид конкурса)</i>		
Проведение <u>школьных предметных</u> конкурсов или мероприятий (за каждое по 1 б.)		
призовые места <u>в городских</u> конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, МАН (1-е м. – 8 б., 2-е м. – 6 б., 3 м. – 4 б., участие (группа) – 1 б.);		
призовые места <u>в республиканских</u> (РК) конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, МАН ОЧНО (1-е м. – 10 б., 2-е м. – 8 б., 3 м. – 6 б., участие (группа) – 2 б.);		
призовые места <u>во всероссийских</u> конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, МАН ОЧНО (1-е м. – 20 б., 2-е м. – 16 б., 3 м. –12 б., лауреат – 8 б., участие (группа) – 4 б.);		
проекты и другие творческие работы по предмету (за каждый: классный/школьный – 1б., город – 6 б., РК – 10 б., Россия – 15 б., международные – 20 б.)		
Укрепление материальной базы своими силами 1-10 б.		
Общественная работа Считаю нужным добавить баллы:		

Учитель _____

**Критерии стимулирующих выплат педагогам
(по итогам месяца)**

№	Критерий	Балл	Балл учителя
1.	Личный вклад в обеспечение эффективности работы образовательного процесса. Обобщение и распространение передового опыта (открытые уроки, выступления на педсоветах, участие педагога в конкурсах)	5	
2.	Качественное ведение документации	1/-1	
3.	Соблюдение графика дежурства учителями – предметниками	3/-3	
4.	Наставничество над молодыми специалистами	3	
5.	Соблюдение норм педагогической этики	3/-3	
6.	Отсутствие опозданий на урок	3/-3	
7.	Результативность и качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету	3	
8.	Победители, призёры Муниципальный региональный олимпиад, конкурсов, соревнований	3 5	
9.	Качественная работа по подготовке учащихся к ВПР, ЕГЭ, ГИА	10	
10.	Сложность, приоритетность предмета в 1-х и выпускных классах	5	
11.	Выполнение важных и ответственных работ. Общественная нагрузка	10	
12.	Ведение электронного журнала	3	
13.	Качественное исполнение обязанностей классного руководителя с учетом проведённых воспитательных мероприятий	5	
14.	Качественное дежурство класса по школе	5	
15.	Эффективное классное руководство: (наличие формы, отсутствие опозданий и прогулов у обучающихся)	5	
16.	Работа с «трудными» уч-ся, профилактика работы с уч-ся с сложным поведением, стоящими на внутришкольном учете	5	
17.	Коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах (грамоты, благодарственные письма)	5	
18.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	1	
19	Отсутствие конфликтов между учащимися (или оперативное решение)	3/-3	

Дата

Подпись (расшифровка)