

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа
№42 имени Эшрефа Шемьи-заде»
муниципального образования городской округ
Симферополь Республики Крым

Протокол № 35

Л.Б.Исмаилова
от 04.09.2019г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа
№42 имени Эшрефа Шемьи-заде»
муниципального образования городской
округ Симферополь Республики Крым
Л.Т. Эннанова
Приказ № 589 от 04.09.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №42 имени Эшрефа Шемьи-
заде» муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым

Принято общим собранием трудового коллектива
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №42 имени Эшрефа Шемьи-заде»
муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым

протокол № 6 от 04.09.2019 г.

I. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в сфере образования разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 23.05.2014 г. № 579;
- письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02;
- приказом Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым №61 от 03.02.2015 г.;
- Постановлением Администрации города Симферополя Республики Крым «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым» №2939 от 29.08.2017 г.
- Рекомендациями по разработке учреждениями образования показателей эффективности работы отдельных категорий работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (письмо МОН РФ от 20.06.2013г. №АП-1073/02)

1.2 Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты работы.

1.3. Положение распространяет своё действие на всех работников общеобразовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Положение обеспечивает право каждого работника на своевременное получение справедливого вознаграждения за свой труд в полном размере.

1.5. Положение определяет условия, порядок, механизм начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных и иных средств.

1.6. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 42 имени Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя и утверждается директором школы по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

1.7. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

II. Условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются для усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

2.2. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №42 имени Эшрефа Шемьи-заде».

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся образовательным учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях и верхним пределом не ограничивается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам могут производиться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно на основании приказа директора.

2.5. Распределение стимулирующих выплат производится на основе оценивания работников в соответствии с листами самооценки. Оценивание производится Комиссией, которая осуществляет свою деятельность согласно Положения о Комиссии по

распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 42 имени Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя.

2.6. Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов Комиссии.

2.7. Все результаты рассмотрения Комиссии заносятся в протокол заседания Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого готовится проект приказа по ОУ, согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации. Протокол подписывается членами Комиссии, присутствующими на заседании. Проект приказа готовится секретарём учреждения и в течении 3-х рабочих дней, после получения протокола передаётся на подпись руководителю учреждения.

2.8. Комиссия в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в данном Положении.

2.9. Стимулирующие выплаты зависят от количества и качества труда работников, достигнутых результатов, финансового состояния Учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

2.10. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.11. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтверждённых результатами проверок.

2.12. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.13. Руководитель учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении стимулирующих выплат.

2.14. Информация о полученных стимулирующих выплатах является открытой: объявляется на собраниях трудового коллектива, педсоветах, совещаниях при директоре, размещается на доске объявлений образовательного учреждения.

2.15. Директор школы несет персональную ответственность за соблюдение требований Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

2.16. Стимулирующие выплаты не начисляются, если работник находится в декретном отпуске, на больничном (длительное время), в командировке.

III. Порядок и механизм определения размера стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями сотрудников согласно штатному расписанию МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №42 имени Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя следующим образом:

Категории	%
Административно-управленческий аппарат: зам. директора по УВР, зам. директора по воспитательной и методической работе, зам директора по АХЧ, заведующий библиотекой.	15
Педагогический коллектив: учитель, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, логопед	62
Учебно-вспомогательный персонал: секретарь, делопроизводитель, библиотекарь, лаборант, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по ОТ, медицинская сестра.	5
Обслуживающий персонал	18
	100 %

3.2. Размер выплат из стимулирующей части ФОТ работникам определяется с помощью критериев и показателей качества, результативности, эффективности и интенсивности работы за отчетный период (1 месяц, квартал, год). Оценивание производится в период с 01 числа по последнее число настоящего месяца (включительно).

3.3. Работник самостоятельно заполняет оценочный лист, готовит документы, характеризующие проявления его достижений, в соответствии с настоящим Положением, и предъявляет их руководителю предметной методической комиссии или соответствующей категории не позднее 17 числа текущего месяца. В оценочном листе производится оценка трудового участия работника с применением критериев работы данной категории сотрудников.

3.4. Форма оценочного листа и критерии оценки качества работы каждой категории являются приложением №№ 1- 14 к настоящему Положению.

3.5. Для каждой категории работников применяются свои критерии оценки, соответствующие специфике, выполняемой ими работы. Разработка показателей и критериев эффективности работы работников каждой категории осуществляется с учётом следующих принципов:

- *объективность* – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- *предсказуемость* – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- *адекватность* – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника;
- *своевременность* - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- *прозрачность* – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.6. На основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №42 им. Эшрефа Шемьи-заде» и приказа директора школы от 02.09.2019 года №231 «О доведении должностного оклада до ранее установленного» довести должностные оклады до ранее установленных за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам нижеследующих должностей (с 01.11.2019 года):

	должностной оклад до 02.09.2019 года	должностной оклад после 02.09.2019 года
1. Делопроизводитель	14508 руб	13830 руб.
2. Библиотекарь	16864 руб.	15500 руб.
3. Зав. библиотекой	21762 руб.	19390 руб.
4. Лаборант	14508 руб.	13380 руб.

3.7. Комиссией рассматриваются листы самооценки исключительно при наличии соответствующих обоснований. Баллы самооценки работника, на которых нет обоснования, Комиссией не рассматриваются и при определении показателей эффективности не учитываются.

3.8. Комиссия при принятии решения о выплате подсчитывает цену одного балла как отношение общей суммы выделенных средств категории (ВСК) к общему количеству баллов, набранных всеми работниками категории (КБК)

ВСК:КБК = денежный эквивалент 1 балла в категории

Затем этот показатель (денежный эквивалент 1 балла в категории) умножается на сумму баллов конкретного работника (Ср). В результате получается размер стимулирующих выплат конкретному работнику за текущий период.

*1б*Ср = размер стимулирующей выплаты конкретному работнику категории*

3.9. В состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат входят: заместители директора по УВР (3 чел.), педагоги (5 человек), обсуживающий персонал (1 человек), зам. директора по АХЧ, председатель профсоюзного комитета.

3.10. Состав Комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя школы.

IV. Виды и размеры стимулирующих выплат

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

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

4.2. 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 образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере и устанавливается на определенный срок (не более одного года) в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников.

4.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором школы в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, представляемыми работником.

При установлении надбавки за интенсивность следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

4.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

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

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

4.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором школы в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно 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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

4.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются директором школы в пределах фонда оплаты труда в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

4.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) без учета повышений:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию:

- высшая категория - 2000руб;

- первая категория - 1250руб.

4.2.3. 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 образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620руб.;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300руб.;

- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000руб.

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

4.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от 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%;

4.2.4. Премияльные 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 Комиссией по стимулирующим выплатам на основании оценочных листов работников и утверждается директором школы.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения
стимулирующей надбавки
заместителям директора по учебно-воспитательной работе

ФИО _____

№	Критерии	Баллы	Работник	Комиссия
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	0-5		
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-5		
	Сохранение контингента обучающихся	0-5		
	Посещение уроков, школьных мероприятий (составление	0-5		
	Контроль за посещаемостью учащимися уроков, (при предоставлении справок)	0-5		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида)	0-10		
	Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.)	0-10		
	Контроль курируемых работников по критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителям по итогам соответствующего отчетного периода	0-5		
	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов городского уровня (фото и поясняющий текст на сайте школы и личном сайте)	0-10		
0.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	0-5		
1.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	0-10		
2.	Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса (подготовка справок и докладов)	0-5		
3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительские комитеты и	0-5		
4.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы. Обобщение и распространение передового педагогического опыта с предоставлением справок и докладов	0-5		

15.	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на мероприятиях разного уровня. Организация и проведение на базе школы олимпиад, конкурсов, семинаров.	0-5		
16.	Пополнение сайта школы новыми материалами	0-5		
17.	Административное дежурство по школе.	0-5		
18.	Организация участия учащихся в олимпиадах разного уровня, конкурсах, смотрах	0-5		
19.	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей.	0-5		
20.	Работа по подготовке к новому учебному году (сентябрь)	0-10		
21.	Работа без отпуска за свой счет.	0-5		
22.	Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории.	0-5		
23.	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	0-10		
24.	Организация и проведение ВПР	0-10		
25.	Организация питания	0-5		
26.	Организация и проведение диагностических проверочных работ	0-10		
27.	Организация работы по преемственности с дошкольными учреждениями	0-5		
28.	Организация работы по преемственности начальной школы и основной.	0-10		
	ВСЕГО:			

Подпись _____

Оценочный лист

качества и результативности, эффективности деятельности педагога
МБОУ «СОШ №42 им. Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя

ФИО

нагрузка ч/в нед.

Критерии	Диапазон баллов	Начисл. баллы	
		Балл самооцен	Балл комиссии
Подготовка к ГИА (консультации не реже 1 раза в неделю) 9, 11 классов	2 балла		
Рейтинг учащихся по результатам ГИА в форме ЕГЭ в соответствии со средним баллом по региону (11 класс, 1 раз в год)	Все преодолели порог успешности – 2 б. Соответствует региональному -3 б. Выше регионального -4 б. Наличие 100-балльника -5 б.		
Рейтинг учащихся по результатам ГИА в форме ОГЭ в соответствии со средним баллом по региону (9 класс, 1 раз в год).	Соответствует региональному -3 б. Выше регионального 4 б.		
Рейтинг учащихся по результатам ВПР (2-4 кл., 5-7кл.)	Соответствует региональному - 3 б. Выше регионального - 4 б.		
Подготовка обучающихся - победителей и призеров предметных олимпиад	Федеральный уровень - 20 б. (за каждого победителя и призера) Региональный уровень - 15 б. (за каждого победителя и призера) Муниципальный уровень - 10 б. (за каждого победителя и призера) Участник - 2 балла		
Подготовка обучающихся - победителей и призеров МАН, научно-практических конференций, конкурсов по предмету / спортивных соревнований	Федеральный уровень - 15 б. (за каждого победителя и призера) Региональный уровень - 12 б. (за каждого победителя и призера) Муниципальный уровень -9 б. (за каждого победителя и призера) Участник - 2 балла		
Подготовка обучающихся - победителей и призеров творческих конкурсов (фотоконкурсы, конкурсы рисунков и поделок, конкурс на сбор макулатуры и пр.) –по приказу Управления образования	Федеральный уровень - 10 б. (за каждого победителя и призера) Региональный уровень - 7 б. (за каждого победителя и призера) Муниципальный уровень -4 б. (за каждого победителя и призера) Участник - 2 балла		
Внутришкольные конкурсы, выставки	2 балла		
Организация и участие в общешкольных мероприятиях	4 балла помощь в подготовке и проведении - 1 балл		
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе. Отсутствие детского травматизма во время УВП	2 балла		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	2 балла		
Организация внеклассной работы по предмету	2 балла		
Участие педагога в организации отдыха детей СОШ42- по приказу школы	2 балла		

Активное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научных-практических конференциях, проводимых управлением образования ИМЦ	Федеральный уровень - 20 б. Региональный уровень - 15 б. Муниципальный уровень - 10 б. Участие - 5 б.		
Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	3 балла		
Участие в заочных конкурсах/олимпиадах по предмету УО	Наличие призеров и победителей-1б.		
Организация и проведение внеклассной работы по предмету в рамках предметной недели	до 5 баллов		
Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах), проведение мастер-классов, открытых уроков, открытых мероприятий по предмету, активное участие в педагогических олимпиадах, семинарах, выставках.	0-5 баллов		
Организация классным руководителем дежурства класса по школе	3 балла		
Качественное дежурство учителя по школе	1 балл		
Выполнение дополнительного поручения Администрации	по 1 баллу за каждое поручение		
Ведение документации в соответствии с требованиями или рекомендациями ОУ	Без замечаний - 2 балла; Замечания имеются - 0 баллов		
Исполнительская дисциплина (своевременность и качество выполнения отчетов и пр.)	2 балла		
Подготовка кабинетов к мероприятиям (ЕГЭ, ВПР, олимпиаде муниципального, регионального этапа, спорт.соревнованиям и т.п.)	1 балл		
Участие в проверке ВПР, школьного этапа предметной олимпиады, профилактических диктантов и пр.	3 балла		
Общественно-полезная деятельность (ПВР, ведение протоколов заседаний и др. доп. документации, отв. за мед. книжки, отв. за б/д, организация питания, профсоюзная работа, и пр.)	по факту выполненной работы - 3 балла		
Участие в подготовке к новому учебному году, в благоустройстве и озеленении территории (субботники)	2 балла		
Участие во Всеобуче	5баллов		
Выполнение особо важного и ответственного задания (разработка проектов документов, работа с документацией выпускников, характеристики 1, 4,9,11 классы)	10 баллов		
Качество разработки и реализации рабочих программ	3 балл		
Занятые уроки не по профилю	1 балл		
ПРОПУЩЕНО дней за отчетный период			
ИТОГО фактически отработанных дней			
ВСЕГО			
Подпись			

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Качества и результативности, эффективности деятельности педагога-организатора
МБОУ «СОШ № 42 им. Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя

Критерии	Диапазон баллов	Балл самооценки	Балл комиссии
Организация внутришкольных конкурсов/выставок.	0-5		
Вовлечение во внеклассную работу «трудных» обучающихся.	0-5		
Организация работы по профилактике вредных привычек.	5 по факту выполненной работы		
Работа со школьным самоуправлением (привлечение самоуправления к проведению школьных мероприятий).	систематически – 5 баллов		
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в воспитательном процессе. Отсутствие детского травматизма во время ВР.	2баллов		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и или обучающихся на деятельность педагога-организатора.	2 баллов		
Участие школьных команд в муниципальных конкурсах и мероприятиях.	Федеральный уровень – 10 б (за каждого победителя и призера) Региональный уровень – 7 б за каждого победителя и призера) Муниципальный уровень – 4 б (за каждого победителя и призера)-не более 3-х Участник – 2 балла		
Сопровождение учащихся на районные, городские, республиканские конкурсы, смотры, соревнования и др.	1 балл за каждое сопровождение		
Личное участие педагога-организатора в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, проводимых управлением образования/ИМЦ.	Федеральный уровень – 20 б Региональный уровень – 15 б Муниципальный уровень – 10 б		
Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	3 балла		
Результативность участия команд в заочных			

курсах. победителей и призеров: школьного уровня муниципального уровня	46 26 не более 3-х 5 баллов		
активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и апробация авторских программ, выполнение программ профильного изучения предметов.	0-5 баллов		
активное участие педагога-организатора в методической работе (конференциях, семинарах), проведение мастер-классов, открытых уроков, открытых мероприятий по предмету, активное участие в педагогических советах, семинарах, активностях.	Без замечаний – 2 баллов, Замечания имеются – 0 баллов		
активное участие в соответствии с требованиями или рекомендациями ОУ.	0 – 10 баллов		
высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение исполнительной и текущей документации. Отсутствие замечаний по итогам проверок любого вида.	0 – 10 баллов		
Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	0 – 5 баллов		
Пополнение сайта школы новыми материалами.	0 – 5 баллов		
Административное дежурство по школе.			
ВСЕГО БАЛЛОВ			
ПОДПИСЬ			

Приложение 4

Оценочный лист
качества и результативности деятельности соцпедагога.

0000

категории работников	перечень оснований для начисления стимулирующих выплат	диапазон баллов	самооценка в баллах	примечания	оценка комиссии
Социальный педагог	1. Участие в воспитательной работе в 1-11 классах	0-5			
	2. Индивидуальная работа с учащимися, требующими особого психологического и педагогического внимания	0-8			
	3. Индивидуальная работа с учащимися льготных, учетных категорий (многодетные, сироты, опекаемые, инвалиды, вшу и др.)	0-8			
	4. Проведение консультаций, психолого-педагогических бесед с родителями, культура общения с родителями.	0-5			
	5. Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений	0-5			
	6. Сопровождение учащихся на районные, городские, республиканские конкурсы, смотры, соревнования и др.	0-3			
	7. Активность и оперативность в решении ситуативных проблем, возникающих при работе с учащимися	0-8			
	8. Участие и	0-5			

достижения в научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах				
	0-5			
9. Повышение квалификации	0-3			
10. Исполнительская дисциплина	0-5			
11. Активность в общественной жизни школы	0-5			
12. Размещение методических материалов на сайте, написание статьи и публикация в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ	0-5			
13. Выполнение обязанностей классного руководителя	0-5			
Всего:				

Приложение 5

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога

ФИО: _____

201__ г.

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл самооценки	Балл комиссии
диагностическая работа с группами образовательных учреждений: учащимися, родителями, педагогами	от 0 до 5		
индивидуальная работа с учащимися группы риска», выявление их количества	от 0 до 5		
профилактическая работа с группами образовательных учреждений: учащимися, родителями, педагогами	от 0 до 5		
лекционно-семинарские занятия, организованные группами образовательных учреждений: учащимися, родителями, педагогами	от 0 до 5		

активность и инициативность в выполнении информационно- коммуникационных функций и их оценку в работе	от 0 до 5		
активность и инициативность в выполнении информационно- коммуникационных функций и их оценку в работе	от 0 до 5		
активность и инициативность в выполнении информационно- коммуникационных функций и их оценку в работе	от 0 до 5		
активность и инициативность в выполнении информационно- коммуникационных функций и их оценку в работе	от 0 до 5		
активность и инициативность в выполнении информационно- коммуникационных функций и их оценку в работе	от 0 до 5		
активность и инициативность в выполнении информационно- коммуникационных функций и их оценку в работе	от 0 до 5		

Критерии оценки качества труда и установление надбавок стимулирующего характера
инженеру по охране труда

Приложение 6

Критерии	Диапазон баллов	Балл самооценки	Балл комиссии
Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма.	0-5 баллов		
Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	0-5 баллов		
Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.)	0-5 баллов		
Результативное участие в конкурсах по созданию безопасных условий организации образовательного процесса.	Победитель - 5 баллов Призёр - 3 балла Участник - 1 балл		
Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	0-5 баллов		
Исполнительская дисциплина.	0-5 баллов		
Своевременное и качественное проведение инструктажей по ПБ, ОТ; обучение по ОТ;	0-5 баллов		
Предоставление оперативной, в том числе аналитической, отчетности и информации.	0-5 баллов		
Качественное осуществление контроля за соблюдением в подразделениях учреждения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.	0-5 баллов		
Своевременное изучение условия труда на рабочих местах, подготавливает и вносит предложения о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств, других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	0-5 баллов		
Своевременное участие в проведении проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, определении их соответствия требованиям нормативных правовых актов по охране труда и при выявлении нарушений, которые создают угрозу жизни здоровью работников или могут привести к аварии, принимает меры по прекращению эксплуатации машин,	5 баллов		

оборудования и производства работ в цехах, на участках, рабочих местах.			
Качественное оказание подразделениям предприятия методическую помощь в соответствии с перечнями профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры, а также с перечнями профессий и должностей, в соответствии с которыми, на основании действующего законодательства, работникам предоставляются компенсации льготы за работу во вредных или опасных условиях труда, при разборе и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов предприятия системы стандартов безопасности труда, по организации инструктажа, обучения и проверки знаний работников по охране труда.	0-5 баллов		
Пропаганда правил и норм техники безопасности охраны труда учащимся и сотрудникам.	0-5баллов		
ВСЕГО БАЛЛОВ			
ПОДПИСЬ			