


СОГЛАСОВАНО  
с Управляющим советом,  
с профсоюзным комитетом Школы  
председатель ПК  Воробьева Г.А.



РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО  
на общем собрании трудового  
коллектива: протокол от  
31.03.2023г № 3  
УТВЕРЖДЕНО  
приказ от 05.04.2023г № 2-39  
Директор школы:



 Н.Е. Назарчук

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Снагостская средняя общеобразовательная школа»  
Кореневского района Курской области**

(новая редакция)

2023г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Снагостская средняя общеобразовательная школа» Кореневского района Курской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным решением Представительного собрания Кореневского района от 28.01.2010 г. №5 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях и прочих учреждениях Кореневского района (муниципальное учреждение системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Кореневский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» (далее МУ РМК) и информационная группа при МУ РМК, муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Кореневского района Курской области) и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях и прочих учреждениях Кореневского района Курской области, относящихся к отрасли «Образование», Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Снагостская средняя общеобразовательная школа» Кореневского района Курской области, утвержденным приказом от 25.06.2018г № 2-119/1. (С изменениями и дополнениями)

1.2. Настоящее Положение определяет виды, условия и порядок выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Снагостская средняя общеобразовательная школа» Кореневского района Курской области (далее – Школа)

1.3. Данное Положение распространяется на все категории работников Школы, за исключением директора Школы, выплаты стимулирующего характера которому устанавливаются управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера в Школе обеспечивается на принципах объективности оценки деятельности работников, коллегиальности, открытости и гласности.

1.5. Работникам Школы, отсутствовавшим на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, по причинам: заболевания, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и других уважительных причин, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

1.6. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

1.7. В целях поощрения работников Школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (при наличии денежных средств);
- выплаты за расширение функциональных обязанностей работников школы, качественное выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией и за особые условия труда.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности различных категорий работников Школы по должностям, разработанным в соответствии с Разделом IV Положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Снагостская средняя общеобразовательная школа» Кореневского района Курской области, утвержденного приказом от 25.06.2018г № 2-119/1. (С изменениями и дополнениями)

1.9. Порядок, условия выплат стимулирующего характера (в том числе выплата премий), показатели и критерии эффективности деятельности различных категорий работников могут дополняться и изменяться в соответствии с особенностями и приоритетами деятельности Школы в условиях развития системы образования, временного периода, по итогам которого осуществляется

стимулирование, в других случаях с обязательным обоснованием дополнений и изменений и согласованием профсоюзного комитета.

1.10. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- 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 Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

1.11. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (за исключением библиотечных и медицинских работников).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Библиотечным работникам Школы выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам Школы выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных и медицинских организациях.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

1.12. По решению директора школы работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, трудовой или производственной дисциплины, **неоднократно** не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа. Решение директора школы о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с

указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под подпись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

2.1. Для всесторонней и объективной оценки эффективности деятельности работников создается комиссия по выплатам стимулирующего характера работникам Школы (далее - Комиссия), количественный и персональный состав которой утверждается приказом директора школы. Комиссия является рабочим органом. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся, как правило, 1 раз в месяц.

В состав Комиссии включаются представители:

- административно-управленческого аппарата;
- профсоюзного комитета;
- руководители школьных МО;
- обслуживающего персонала.

Количественный состав комиссии не менее 5 человек. Председателем комиссии не рекомендуется назначать директора школы. Председатель, заместитель председателя и секретарь комиссии назначается приказом по школе.

2.2. Срок полномочий комиссии один год.

2.3. Комиссия правомочна принимать решения при наличии на заседании более половины членов Комиссии. Каждый из членов имеет один голос. Решение комиссии о рекомендации установления размера стимулирующей выплаты каждому работнику принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании.

2.4. При равенстве голосов «за» и «против» решение принимается в сторону увеличения количества процентов.

2.5. Комиссия имеет право запрашивать разъяснения, дополнительные сведения о результатах работы работников.

2.6. При оценке деятельности работников Школы, входящих в состав Комиссии, последние участия в этом процессе не принимают.

2.7. Итоги работы Комиссии оформляются протоколом. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, а также рекомендации об установлении стимулирующих выплат каждому работнику с указанием ФИО, занимаемой должности работника Школы, размеров выплат. Далее протокол направляется директору школы.

2.8. Директор школы готовит приказ о выплатах стимулирующего характера работникам Школы.

2.9. Решение директора школы об установлении стимулирующей выплаты доводится до работников с учетом статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

## **3. Финансирование выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы производятся на основании приказа по Школе, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы.

## **4. Сроки действия настоящего Положения**

4.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.

**1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Выплаты по каждому показателю критериев (в % от должностного оклада)
1.	<b>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования</b>	<p>1.1. Награды, почетные звания</p> <p>1.2. Результаты публичных выступлений учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, выставках, конференциях и т.д.</li> <li>- победа учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, выставках, конференциях и т. д.</li> </ul> <p>1.3. Динамика результатов промежуточной и государственной итоговой аттестации.</p> <p>1.4. Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);</li> <li>- посещаемость родителями (законными представителями) общешкольных и классных родительских собраний;</li> <li>- участие родителей(законных представителей) в организации и проведении внеклассных и внешкольных мероприятий;</li> <li>- участие в укреплении материально-технической базы кабинета, школы;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями</li> </ul>	<p>20</p> <p>10</p> <p>Районный – 25 Областной – 35 Всероссийский - 50</p> <p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 30 95 - 99% - 25 91 - 94% - 15 90% и ниже – 0%</p> <p>За качество знаний по предмету: 85 – 100% - 30 75 – 84% - 25 65 – 74% - 15 51 – 64% - 10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

		(законными представителями). 1.5. Сохранность контингента. 1.6. Результативность профориентационной работы: - внедрение программ предпрофильного изучения предметов; - организация экскурсий на предприятия, в учебные заведения СПО и ВПО.	5 5 10
2	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b>	2.1. участие в деятельности методического объединения: - выполнение обязанностей руководителей школьных методических объединений учителей; - выступление на заседаниях школьных (районных) методических объединений учителей; 2.2. Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. 2.3 Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами; 2.4. Инициативные предложения по повышению эффективности образовательной деятельности	15 20 10 5 10
3.	<b>Инновационная деятельность ОО</b>	3.1. Исследовательские программы; Диагностические материалы. Методика диагностики: - Ведение экспериментальной работы по предмету и воспитательной работе; - Разработка и внедрение авторских программ по предмету и в воспитательной работе; - разработка уроков, внеклассных мероприятий с использованием ИКТ; - Вовлечение учащихся в создание	20 20 20 30

		<p>проектов, научно-исследовательскую работу, презентаций и др.</p> <p>- Применение здоровьесберегающих технологий</p> <p>систематическое периодическое (оценивается проведение физминуток, расслабляющих упражнений на уроках, пропаганда здорового образа жизни, соблюдение требований к внешнему виду обучающихся и выполнению Устава школы, прочее)</p>	20
		3.2 Использование результатов исследования в образовательной деятельности	15
		3.3 Уровень проектно-экспериментальной деятельности:	
		- экспериментальная разработка;	20
		- методическая разработка на основе эксперимента;	20
		- методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами;	30
		- учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая части)	50
4	<b>Удовлетворенность населения качеством образования</b>	4.1.Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества образования .	10
		4.2. Качество выполняемых работ	50
5	<b>Результаты обучения и воспитания</b>	5.1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий):	
		- Выполнение административных контрольных работ:	
		- выполнение выше 80%	10
		- выполнение 70-79%.	5
		- Качество выполнения:	
		- на 4 и 5 выполнили от 30 до 39% - русск. яз. и математика, 40%- 5 9% - остальные предметы;	10
		- на 4 и 5 выполнили выше 40% - русск. яз. и математика, выше 60% - остальные предметы.	15
		5.2. Организация (участие) системных исследований,	10

		<p>мониторинга индивидуальных достижений учащихся.</p> <p>5.3. Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.</p>	<p>Участие: 10  Результаты участия (победа):  Районный – 25  Областной – 35  Всероссийский - 50</p>
6	<b>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</b>	<p>6.1. Динамика снижения вредных привычек обучающихся (курение, употребление наркотических и психотропных веществ, алкоголя);</p> <p>6.2. Динамика снижения уровня правонарушений среди учащихся</p> <p>6.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся.</p> <p>6.4. Участие в коллективных педагогических проектах.</p> <p>6.5. Работа с одаренными детьми</p> <p>6.6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.</p> <p>6.7. Организация досуговой деятельности учащихся.</p> <p>6.8. Увеличение количества учащихся, охваченных досуговой деятельностью.</p> <p>6.9. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</p> <p>6.10. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты и др.).</p> <p>6.10. Проведение общешкольных и</p>	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>50</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>20</p>



		внеклассных мероприятий.	50
		6.11.Работа с детьми-инвалидами и с ОВЗ	30
		6.12. Подготовка документов учащихся к ПМПК	
7	<b>Кадровое обеспечение</b>	7.1. Уровень квалификации:	
		- 1 квалификационная категория	15
		- высшая квалификационная категория	20
		7.2. Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3 лет)	10
		7.3.Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства):	
		Участие	50
		победа	100
		7.4. Эффективность разрешения конфликтов	5
		7.5. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	20
		7.6. За ведение и разработку документов, не предусмотренных должностными обязанностями	30
		7.7.Работа по ООП НОО, ООО, СОО с применением электронных образовательных ресурсов и дистанционных технологий	50
		7.8. Награды, почетные звания.	20
		7.9. Выслуга лет:	
		при выслуге лет от 1 года до 3 лет;	5
		при выслуге лет от 3 до 5 лет;	10
		при выслуге лет от 5 до 10 лет;	15
		при выслуге лет от 10 до 15 лет;	20
		при выслуге лет свыше 15 лет.	25

8	Развитие материальных фондов	8.1. Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета.	5
		8.2. Доля отремонтированного оборудования и мебели;	5
		8.3. Динамика использования в образовательной деятельности мультимедийного оборудования.	20
		8.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	50
9	Динамика финансовых потоков	9.1. Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте.	100
		9.2. Привлечение спонсорских средств.	30
10	Создание систем информации ОО (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	10.1. Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	50
		10.2. Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	50
		10.3. Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;	30
		10.4. Организация и участие в обеспечении деятельности сайта образовательного учреждения и сайта bus.gov.ru	50
		10.5. Освещение опыта работы педагогов в СМИ и в сети Интернет.	50
11	Развитие имиджа образовательного учреждения	11.1. Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) (отсутствие жалоб), работа с родительским комитетом, Управляющим советом, органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;	20

		11.2. Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	20
		11.3. Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе	10
		11.4. Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО и правонарушений среди учащихся, воспитанников.	20
		11.5. Качественная подготовка открытых уроков, мероприятий, спортивных, военно-спортивных соревнований, конкурсов, выставок, повышающих авторитет и имидж школы:	
		школьный уровень	50
		районный	100
12	Профессионально-общественная активность	12.1. Работа на пункте проведения ГИА - Руководитель пункта - Организатор в аудитории - Организатор вне аудитории	50 30 10
		12.2. Работа в лагере с дневным пребыванием - Руководитель лагеря - Воспитатель	50 20
		12.3. Работа в составе жюри конкурсов	10
		12.4. Работа в составе жюри Всероссийской олимпиады школьников	20
		12.5. Работа в качестве специалиста по аттестации педагогических работников	10
		12.6. Общественные поручения, не связанные с профессиональной деятельностью.	30
		12.7. Организация горячего питания	30
		12.8. Организация антикоррупционной политики	20
		12.9. Наставничество	50
		12.10. За подготовку документации к новому учебному году	30
		12.11. За организацию подвоза учащихся к месту учебы и обратно, на экскурсии, олимпиады, спортивные мероприятия, конкурсы и т.д.(сопровождение)	30

		12.12.Организация подвоза учащихся школьным автобусом	70
--	--	---	----

Приложение № 2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Выплаты по каждому показателю критериев (в % от должностного оклада)
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Награды, почетные звания	20
		1.2. Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОО;	30
		1.3. Результативность работы педагогического совета, методического совета учреждения и других общественных организаций;	10
		1.4. Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны участников образовательных отношений, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, объективных жалоб.	20
		1.5. Сохранность контингента в пределах одного уровня образования (коэффициент выбытия из образовательного учреждения);	20
		1.6. Выполнение муниципального задания.	20
		1.7. Реализация на уровне основного общего образования предпрофильного обучения, обучения по индивидуальным учебным планам.	10
		1.8. Качественная реализация основных направлений программы развития школы.	20
		1.9. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации.	20
		1.10. Эффективная реализация	20

		<p>внутришкольного контроля образовательной деятельности.</p> <p>1.11. Организация профессиональной аттестации педагогических работников.</p> <p>1.12. Качественное ведение муниципальной, региональной, федеральной отчетности.</p> <p>1.13. Высокий уровень выполнения плана воспитательной работы школы.</p> <p>1.14. Эстетическое оформление школы, кабинетов, образцовое содержание пришкольной территории.</p> <p>1.15. Организация работы с молодыми (стаж работы до 3-х лет) и вновь прибывшими работниками (в течение года). Наставничество.</p> <p>1.16. Качественная подготовка и проведение открытых мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы.</p> <p>1.17. Высокий уровень мониторинга образовательной и воспитательной деятельности.</p> <p>1.18. Организация участия в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях и др.</p>	<p>10</p> <p>30</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>30</p> <p>30</p>
<b>2</b>	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b>	<p>2.1. Привлечение внебюджетных средств.</p> <p>2.2. Общественная составляющая управления: -наличие и активная деятельность органов самоуправления детей;</p> <p>2.3. Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОО в периодической печати и в сети «Интернет»</p>	<p>10</p> <p>20</p> <p>20</p>
<b>3.</b>	<b>Инновационная</b>	3.1. Организация любых программных	

	<b>деятельность ОО</b>	исследований, обеспечивающих развитие ОО: -исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, -исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.); 3.2. Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по созданию условий в ОО для исследований и разработок.	20 20 20
4	<b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемого образования</b>	4.1. Реализация предпрофильной подготовки 4.2. Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов 4.3. Качество выполняемых работ	10 20 50
5	<b>Результаты обучения и воспитания</b>	5.1. Результаты итоговой аттестации. 5.2. Отношение среднего балла ОГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ОГЭ к среднему баллу ОГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами ОГЭ. 5.3. Количество призовых мест в предметных олимпиадах: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня. 5.4. Количество призовых мест участия ОО в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах 5.5. Количество призовых мест в научно-практических конференциях - муниципального уровня; - регионального уровня.	30 30 20 30 50 20 20 30
6	<b>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</b>	6.1. Динамика снижения уровня правонарушений среди учащихся. 6.2. Увеличение количества учащихся, охваченных досуговой деятельностью.	20 20

		6.3. Успехи в организации летней оздоровительной кампании.	20
		6.4. Своевременное и качественное ведение банков данных на детей и их семьи.	30
		6.5. Работа с одаренными детьми	50
		6.6. Работа с детьми-инвалидами и с ОВЗ	50
		6.6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	30
7	<b>Кадровое обеспечение</b>	7.1. Привлечение и закрепление молодых специалистов.	10
		7.2. Динамика текучести кадров	10
		7.3. Отсутствие вакансий на педагогические должности	10
		7.4. Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)	10
		7.5.Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 3 лет)	10
		7.6.Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)	10
		7.7.Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся)	10
		7.8.Эффективность разрешения конфликтов.	10
		7.9. Выслуга лет:	
		при выслуге лет от 1 года до 3 лет;	5
		при выслуге лет от 3 до 5 лет;	10
		при выслуге лет от 5 до 10 лет;	15
		при выслуге лет от 10 до 15 лет;	20
		при выслуге лет свыше 15 лет.	25

8	<b>Развитие материальных фондов</b>	8.1. Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения ( музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)	20
9	<b>Динамика финансовых потоков</b>	9.1. Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте.  9.2. Привлечение спонсорских средств.	100  30
10	<b>Создание систем информации ОО (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов</b>	10.1. Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;  10.2. Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, аналитические и статистические и пр.);  10.3. Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;  10.4. Организация и участие в обеспечении деятельности сайта образовательного учреждения и сайта bus.gov.ru  10.5. Освещение опыта работы в СМИ и в сети Интернет	50  30  30  50  50
11	<b>Развитие имиджа образовательного учреждения</b>	11.1. Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) (отсутствие жалоб), работа с родительским комитетом, Управляющим советом, органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;  11.2. Участие в разработке локальных нормативных актов.  11.3. Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе  11.4. Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО и правонарушений среди учащихся, воспитанников.  11.5. Качественная подготовка открытых уроков, мероприятий, военно-спортивных соревнований, конкурсов,	20  20  10  20



		<p>выставок, повышающих авторитет и имидж школы:  - школьный уровень  - муниципальный.</p> <p>11.6. Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОО и др.);</p> <p>11.7. Эффективность участия во внешних проектах;</p> <p>11.8. Динамика продвижения образовательной деятельности.</p> <p>11.9. Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны участников образовательных отношений  11.10. Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО и правонарушений среди учащихся, воспитанников</p>	<p>50 100</p> <p>20</p> <p>50</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
12	<b>Профессионально-общественная активность</b>	<p>12.1. Работа на пункте проведения ГИА  - Руководитель пункта  -Организатор в аудитории  -Организатор вне аудитории</p> <p>12.2. Работа в лагере с дневным пребыванием  -Руководитель лагеря  -Воспитатель</p> <p>12.3. Работа в составе жюри конкурсов</p> <p>12.4. Работа в составе жюри Всероссийской олимпиады школьников</p> <p>12.5. Работа в качестве специалиста по аттестации педагогических работников</p> <p>12.6. Общественные поручения не связанные с профессиональной деятельностью  12.7. Организация антикоррупционной политики</p>	<p>30</p> <p>50 10</p> <p>50 20</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>30</p>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и педагогического персонала  
(библиотекаря, старшего возжатога, социального педагога, советника директор по воспитанию)**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Выплаты по каждому показателю критериев (в % от должностного оклада)
1.	<b>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования</b>	1.1. Награды, почетные звания  1.2. Результаты проверки деятельности; 1.3. Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны участников образовательных отношений  1.4. Результативность профориентационной работы;  1.5. Сохранность контингента;	20  30  10  20  10
2	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b>	2.1. Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками;  2.2. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;  2.3. Результативность досуговой и внеурочной деятельности.  2.4. Результативность работы с детьми «группы риска», детей из социально-неблагополучных семей, одаренных детей, детей-инвалидов и с ОВЗ, их включенность в социально активную деятельность.	30  10  20  30
3.	<b>Инновационная деятельность ОО</b>	3.1. Исследовательские программы; Диагностические материалы. Методика диагностики: - Ведение экспериментальной работы - Разработка и внедрение авторских программ в воспитательной работе; - разработка внеклассных мероприятий с использованием ИКТ; - Вовлечение учащихся в создание проектов, научно-исследовательскую работу, презентаций и др. - Применение здоровьесберегающих технологий	20  20  20  30  20

		( пропаганда здорового образа жизни, соблюдение требований к внешнему виду обучающихся и выполнению Устава школы, прочее)  3.2 Использование результатов исследования в образовательной деятельности  3.3 Уровень проектно-экспериментальной деятельности: – экспериментальная разработка; – методическая разработка на основе эксперимента; – методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; - учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая части)	15  20 20 30 50
4	<b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг</b>	4.1. Качество выполняемых работ	50
5	<b>Результаты обучения и воспитания</b>	5.1. Количество призовых мест участия ОО в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах  5.2. Количество призовых мест в научно-практических конференциях  - муниципального уровня;  - регионального уровня.	20  30 50
6	<b>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</b>	6.1. Динамика снижения уровня правонарушений среди учащихся.  6.2. Увеличение количества учащихся, охваченных досуговой деятельностью.  6.3. Успехи в организации летней оздоровительной кампании.  6.4. Динамика санитарного состояния библиотеки и др.	20  20 20 20
7	<b>Кадровое обеспечение</b>	7.1. Уровень квалификации:  - 1 квалификационная категория  - высшая квалификационная категория	15  20

		<p>7.2. Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение <u>последних 3 лет</u>)</p> <p>7.3. Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства):</p> <p>Участие</p> <p>победа</p> <p>7.4. Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>7.5. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p> <p>7.6. Награды, почетные звания.</p> <p>7.7. Выслуга лет: при выслуге лет от 1 года до 3 лет; при выслуге лет от 3 до 5 лет; при выслуге лет от 5 до 10 лет; при выслуге лет от 10 до 15 лет; при выслуге лет свыше 15 лет.</p>	<p>10</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>5</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p> <p>25</p>
8	<b>Развитие материальных фондов</b>	<p>8.1. Доля выбытия мебели и оборудования кабинета, библиотеки.</p> <p>8.2. Доля отремонтированного оборудования и мебели;</p> <p>8.3. Динамика использования в образовательной деятельности мультимедийного оборудования, учебных пособий и материалов.</p> <p>8.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление библиотеки, логопедического пункта и пр.)</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>30</p>
9	<b>Динамика финансовых потоков</b>	<p>9.1. Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте.</p> <p>9.2. Привлечение спонсорских средств.</p>	<p>100</p> <p>30</p>

<b>10</b>	<b>Создание систем информации ОО (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов</b>	10.1. Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	50
		10.2. Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	30
		10.3. Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;	30
		10.4. Организация и участие в обеспечении деятельности сайта образовательного учреждения и сайта bus.gov.ru	20
		10.5. Освещение опыта работы в СМИ и в сети «Интернет»	50

11	Развитие имиджа образовательного учреждения	11.1. Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) (отсутствие жалоб), работа с родительским комитетом, Управляющим советом, органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;	20
		11.2. Участие в разработке локальных нормативных актов.	20
		11.3. Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе	10
		11.4. Отсутствие правонарушений среди учащихся, воспитанников.	20
		11.5. Качественная подготовка открытых уроков, мероприятий, военно-спортивных соревнований, конкурсов, выставок, повышающих авторитет и имидж школы:	50
		- школьный уровень	100
		- муниципальный.	20
		11.6. Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОО и др.);	50
11.7. Эффективность участия во внешних проектах;	20		
11.8. Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны родителей (законных представителей) и детей.			
12	Профессионально-общественная активность	12.1. Работа на пункте проведения ГИА	
		- Руководитель пункта	50
		-Организатор в аудитории	30
		-Организатор вне аудитории	10
12.2. Работа в лагере с дневным пребыванием			
-Руководитель лагеря	50		
-Воспитатель	20		
12.3. Работа в составе жюри конкурсов	10		
12.4. Работа в составе жюри	20		

	Всероссийской олимпиады школьников	
	12.5. Общественные поручения, не связанные с профессиональной деятельностью	20
	12.5. Оформление, ведение, разработка документации, не входящей в должностные обязанности	30
	12.6. Наставничество	50
	12.7. За подготовку документации к новому учебному году	30
	12.8. За организацию подвоза учащихся к месту учебы и обратно, на экскурсии, олимпиады, спортивные мероприятия, конкурсы и т.д.(сопровождение)	50
	12.8. Организация подвоза учащихся школьным автобусом	70

Приложение № 4

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности для категории «рабочие» (завхоз, гардеробщик, оператор котельной, повар, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Выплаты по каждому показателю критериев (в % от должностного оклада)
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Награды, почетные звания	20
		1.3. Результаты проверки деятельности;	30
		1.4. Отсутствие рекламаций со стороны родителей (законных представителей) и учащихся;	10
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	2.1. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;	30
3.	Инновационная деятельность ОО	3.1. Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы.	20
4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных	4.1. Качество выполняемых работ	50

	услуг		
5	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	5.1. Успехи в организации летней оздоровительной кампании.	20
		5.2. Динамика санитарного состояния школы, школьной территории.	30
6	Кадровое обеспечение	6.1. Награды, почетные звания.	20
7	Развитие материальных фондов	7.1. Доля выбытия мебели и оборудования школы.	10
		7.2. Доля отремонтированного оборудования и мебели;	10
		7.3. Динамика использования нового оборудования и материалов.	10
		7.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление школы и территории.)	30
8	Развитие имиджа образовательного учреждения	8.1. Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе.	10
		8.2. Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны участников образовательных отношений.	20
9	Профессионально-общественная активность	9.1. Качественное выполнение разовых поручений.	30
		9.2. Высокое качество подготовки здания к новому учебному году	50