

СОГЛАСОВАНО

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

_____ Э.С. Аблямитов

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа
№42 имени Эшрефа Шемьи-заде»
муниципального образования городской
округ Симферополь Республики Крым
_____ Л.Т. Эннанова
приказ № 616 от 10.09.2018г.

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 № _21_ от _10_. 09___. 2018 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 производятся 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	59
Учебно-вспомогательный персонал: секретарь, делопроизводитель, библиотекарь, лаборант, специалист по обслуживанию оргтехники, специалист по ОТ, медицинская сестра.	6
Обслуживающий персонал	20
	100 %

3.2. Размер выплат из стимулирующей части ФОТ работникам определяется с помощью критериев и показателей качества и результативности работы за отчётный период (1 месяц, квартал, год). Оценивание производится в период с 22 числа предыдущего месяца по 21 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- 9 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. 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.

3.7. 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 гимназии за текущий период.

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

3.8. В состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат входят: заместители директора по УВР (3чел.) , педагоги (4 человек), обсуживающий персонал (3человека), зам. директора по АХЧ, председатель профсоюзного комитета.

3.9.Состав Комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя школы.

IV. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1.К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, за полугодие, за год.

4.2.Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты устанавливается на определенный срок (не более одного года) в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников с учетом следующих показателей

4.2.1. Интенсивность и напряженность работы, связанная с:

- превышением плановой наполняемости (по количеству обучающихся) ОУ;
- количеством работников в ОУ;
- количеством молодых специалистов;
- сложностью выполняемых работ;
- большим объемом работ за меньший относительный временной интервал;
- большим объемом работ, выполняемым одним работником;
- осуществление работником дополнительных функций, не связанных с профессиональными обязанностями;
- высоким качеством подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ;
- руководством работами по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.

4.2.2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.2.3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ (муниципального, регионального, всероссийского уровней).

4.2.4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются по представлению Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Средняя школа № 42 имени Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

4.5. Размеры стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда.

V. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера приостанавливаются на основании приказа руководителя школы и подтверждаются документом при следующих обстоятельствах:

5.1.1. наличие выговора;

5.1.2. нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.3. нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;

5.1.4. нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);

5.1.5. халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

5.2. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, выплата производится за фактически отработанное время.

5.3. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный рабочий месяц, стимулирующие не выплачиваются.

5.4. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

5.5. При отмене или уменьшении стимулирующих выплат на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат в течение 3-х дней работник вправе подать, а руководитель Учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (апелляция). Руководитель Учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист, который рассматривается Комиссией незамедлительно.

5.6. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. Стоимость дней отсутствия вычисляется по формуле: (сумма баллов работника * стоимость 1 балла : количество рабочих дней в месяц) * количество дней отсутствия на работе.

VI. Срок действия положения

6.1. Положение вступает в силу с момента утверждения его директором.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки

заместителям директора по учебно-воспитательной работе

ФИО _____

№	Критерии	Баллы	Работник	Комиссия
1.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	0-5		
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-5		
3.	Сохранение контингента обучающихся	0-5		
4.	Посещение уроков, школьных мероприятий (составление	0-5		
5.	Контроль за посещаемостью учащимися уроков, (при предоставлении справок)	0-5		
6.	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		
7.	Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.)	0-10		
8.	Контроль курируемых работников по критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителям по итогам соответствующего отчетного периода	0-5		
9.	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов городского уровня (фото и поясняющий текст на сайте школы и личном сайте)	0-10		
10.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	0-5		
11.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	0-10		
12.	Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса (подготовка справок и докладов)	0-5		
13.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительские комитеты и	0-5		
14.	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
1.	Подготовка к ГИА (консультации не реже 1 раза в неделю) 9, 11 классов.	2 балла		
2.	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.		
3.	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.		
4.	Рейтинг учащихся по результатам ВПР (2-4 кл., 5-7кл.)	Соответствует региональному - 3 б. Выше регионального - 4 б.		
5.	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		
6.	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		
7.	Подготовка обучающихся - победителей и призеров творческих конкурсов (фотоконкурсы, конкурсы рисунков и поделок, конкурс по сбору 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		
8.	Внутришкольные конкурсы, выставки	2 балла		
9.	Организация и участие в общешкольных мероприятиях	4 балла помощь в подготовке и проведении - 1 балл		
10.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе. Отсутствие детского травматизма во время УВП	2 балла		
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	2 балла		
12.	Организация внеклассной работы по предмету	2 балла		
13.	Участие педагога в организации отдыха детей СОШ42- по приказу школы	2 балла		

14.	Личное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно- практических конференциях, проводимых управлением образования/ИМЦ	Федеральный уровень - 20 б. Региональный уровень - 15 б. Муниципальный уровень - 10 б. Участие - 5 б.		
15.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	3 балла		
16.	Результативность участия в заочных конкурсах/олимпиадах-по приказу УО	Наличие призеров и победителей-1б.		
17.	Организация и проведение внеклассной работы по предмету в рамках Предметной недели	до 5 баллов		
18.	Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах), проведение мастер- классов, открытых уроков, открытых мероприятий по предмету, активное участие в педагогических советах, семинарах, выставках.	0-5 баллов		
19.	Организация классным руководителем дежурства класса по школе	3 балла		
20.	Качественное дежурство учителя по школе	1 балл		
21.	Выполнение дополнительного поручения Администрации	по 1 баллу за каждое поручение		
22.	Ведение документации в соответствии с требованиями или рекомендациями ОУ	Без замечаний - 3 балла; Замечания имеются - 0 баллов		
23.	Исполнительская дисциплина (своевременность и качество выполнения отчетов и пр.)	3 балла		
24.	Подготовка кабинетов к мероприятиям (ЕГЭ, ВПР, олимпиаде муниципального, регионального этапа, спорт.соревнованиям и т.п.)	1 балл		
25.	Участие в проверке ВПР. школьного этапа предметной олимпиады, профилактических диктантов и пр.	3 балла		
26.	Общественно-полезная деятельность (ПВР, ведение протоколов педсоветов и др. доп. документации, отв. за мед. книжки, отв. за б/л, организация питания, профсоюзная работа, и пр.)	по факту выполненной работы - 3 балла		
27.	Участие в подготовке к новому учебному году, в благоустройстве и озеленении территории (субботники)	2 балла		
28.	Участие во Всеобуче	5баллов		
29.	Выполнение особо важного и ответственного задания (разработка проектов документов, работа с документацией выпускников, характеристики 1, 4,9,11 классы)	10 баллов		
30.	Качество разработки и реализации рабочих программ	3 балл		
31.	Замененные 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
1.	Организация внутришкольных конкурсов/выставок.	0-5		
2.	Вовлечение во внеклассную работу «трудных» обучающихся.	0-5		
3.	Организация работы по профилактике вредных привычек.	5 по факту выполненной работы		
4.	Работа со школьным самоуправлением (привлечение самоуправления к проведению школьных мероприятий).	систематически – 5 баллов		
5.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в воспитательном процессе. Отсутствие детского травматизма во время ВР.	2балла		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и или обучающихся на деятельность педагога-организатора.	2 балла		
7.	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		
8..	Сопровождение учащихся на районные, городские, республиканские конкурсы, смотры, соревнования и др.	1 балл за каждое сопровождение		
9.	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		
10.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	3 балла		
11.	Результативность участия команд в заочных			

	конкурсах. Наличие победителей и призеров: Регионального уровня Муниципального уровня	46 26 не более 3-х		
12.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ профильного изучения предметов.	5 баллов		
13.	Активное участие педагога-организатора в методической работе (конференциях, семинарах), проведение мастер-классов, открытых уроков, открытых мероприятий по предмету, активное участие в педагогических советах, семинарах, выставках.	0-5 баллов		
14.	Ведение документации в соответствии с требованиями или рекомендациями ОУ.	Без замечаний – 2 баллов, Замечания имеются – 0 баллов		
15.	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 – 5баллов		
16.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	0 – 10 баллов		
17.	Пополнение сайта школы новыми материалами.	0 – 5 баллов		
18.	Административное дежурство по школе.	0 – 3 баллов		
19.				
	ВСЕГО БАЛЛОВ			
	ПОДПИСЬ			

Оценочный лист **Приложение 4**
качества и результативности деятельности соцпедагога.

ФИО

<i>категории работников</i>	<i>перечень оснований для начисления стимулирующих выплат</i>	<i>диапазон баллов</i>	<i>самооценка в баллах</i>	<i>оценка комиссии</i>
Социальный педагог	1.Участие в воспитательной работе в 1-11 классах	0-3		
	2.Индивидуальная работа с учащимися, требующими особого психологического и педагогического внимания	0-5		
	3.Индивидуальная работа с учащимися льготных, учетных категорий (многодетные, сироты, опекаемые, инвалиды, вшу и др.)	0-5		
	4.Проведение консультаций, психолого-педагогических бесед с родителями, культура общения с родителями.	0-3		
	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	0-3		
	8. Участие и	0-5		

	достижения в научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах			
	9. Исполнительская дисциплина	0-3		
	10. Активность в общественной жизни школы	0-5		
	11. Размещение методических материалов на сайте, написание статьи и публикация в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ	0-5		
	12. 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
Психодиагностическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	от 0 до 5		
Индивидуальная работа с учащимися «группы риска», снижение их количества	от 0 до 5		
Психопрофилактическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	от 0 до 5		
Консультационные услуги, оказанные субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям	от 0 до 3		
Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	от 0 до 5		
Своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности образовательного учреждения в организации образовательного процесса	от 0 до 3		
Отсутствие обоснованных жалоб родителей,	от 0 до 2		

обучающихся, сотрудников			
Выполнение обязанностей классного руководителя	от 0 до 5		
Правильность и своевременность заполнения журналов, сдача в срок отчетной документации	от 0 до 2		
Степень активности и профессиональной деятельности	от 0 до 5		
Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах, городском методическом объединении, проведение открытых занятий и мастер-классов	от 0 до 5		
Состояние учебных кабинетов	от 0 до 3		
Исполнительская дисциплина работника Образовательного учреждения	от 0 до 3		
Всего			

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

ФИО _____

№	Критерии	Диапазон баллов	Балл самооценки	Балл комиссии
1.	Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма.	0-5 баллов		
2.	Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	0-5 баллов		
3.	Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.)	0-5 баллов		
4.	Результативное участие в конкурсах по созданию безопасных условий организации образовательного процесса.	Победитель- 5 баллов Призёр – 3 балла Участник – 1 балл		
5.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	0-5 баллов		
6.	Исполнительская дисциплина.	0-5 баллов		
7.	Своевременное и качественное проведение инструктажей по ПБ, ОТ; обучение по ОТ;	0-10 баллов		
8.	Предоставление оперативной, в том числе внеплановой, отчетности и информации.	0-5 баллов		
9.	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.	0-5баллов		
10.	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		
11.	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	5 баллов		

	прекращению эксплуатации машин, оборудования и производства работ в цехах, на участках, рабочих местах.			
12.	Качественное оказание подразделениям предприятия методическую помощь в соответствии списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми, на основании действующего законодательства, работникам предоставляются компенсации льготы за тяжелые вредные или опасные условия труда, при разборке 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		
13.	Пропаганда правил и норм техники безопасности охраны труда учащимся и сотрудникам.	0-5баллов		
	ВСЕГО БАЛЛОВ			
	ПОДПИСЬ			

Показатели и критерии качества работы
рабочего по комплексному обслуживанию зданий, электромонтера, гардеробщика,
уборщика служебных помещений, уборщика территории

ФИО

Период:

Показатели	Критерии, количество баллов	Балл Само оценки	Балл зам. директора	Балл комиссии	Примечание
1.Отсутствие нарушений за оцениваемый период	0 – наличие одного незначительного нарушения 5 – отсутствие нарушений за оцениваемый период				
2.Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся, сотрудников	0 – наличие одного незначительного нарушения 5 – отсутствие нарушений за оцениваемый период				
3.Санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	До 3 баллов				
4. Сохранность вверенного имущества, бережное отношение к имуществу и ресурсам Образовательного учреждения	До 3 баллов				
5. Выполнение в установленный срок заданий и поручений руководства	До 3 баллов				
6. Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	До 3 баллов				
7. Исполнительская дисциплина работника образовательного учреждения	До 5 баллов				
8. Работа без больничных листов	До 3 баллов				
9. За интенсивность работы, связанная с большим количеством детей	До 3 баллов				
10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	До 5 баллов				
11. Уход за цветниками и комнатными цветами	До 3 баллов				
Итого	34 балла				

**Критерии оценки качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера библиотекарю и зав. библиотеки
МБОУ «СОШ № 42 им. Эшрефа Шемьи-заде»**

2018 г.

№ п/п	Показатели критериев	Баллы по показателю	Самооценка	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	1		
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций по вопросам обеспечения обучающихся учебной литературой и обслуживания читателей	1		
2	Эстетическое оформление библиотеки (оформление тематических выставок к знаменательным и памятным датам, стендов)	3		
3	Работа с фондом библиотеки: -правильная расстановка документов в соответствии с ББК; -оформление фонда (полочные разделители, эстетика оформления); -организация и редактирование каталогов и картотек; -работа с электронными картотеками учебной и художественной литературы	5		
4	Ежемесячная сверка фонда библиотеки с Федеральным списком экстремистских материалов	3		
5	Работа по сохранности библиотечного фонда: -проведение рейдов-смотров по проверке состояния и сохранности учебной литературы; -беседы по классам по воспитанию бережного отношения к книге; -работа с активом библиотеки; -ежедневные беседы с читателями при записи в библиотеку, выдаче книг о правилах пользования библиотекой	3		
6	Организация выдачи и приема учебников	3		
7	Работа с должниками библиотеки	2		
8	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий (утренники, встречи с писателями, викторины, часы интересных сообщений, библиотечные уроки)	5		
9	Оформление тематических папок	10		
10	Наличие странички библиотеки на сайте школы и ее обновления	2		
11	Правильное ведение библиотечной документации (суммарных, инвентарных книг, дневника работы, картотеки учета учебной литературы, журнала замены утерянных книг, читательских формуляров)	10		
12	Ежемесячное планирование работы библиотеки	3		
13	Формирование и комплектование фонда библиотеки, списание ветхой, морально устаревшей литературы, инвентаризация	3		
14	Своевременная сдача отчетной документации	3		
15	Повышение квалификации: -участие в семинарах, методических объединениях, обмен опытом с библиотеками города; -курсы повышения квалификации; -самообразование	1		
16	Выполнение административных поручений	1		
17	Качественное проведение санитарных дней	3		
18	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности в библиотеке	1		
19	Прием (погрузка-разгрузка), систематизация, техническая обработка и регистрация новых поступлений	3		
20	Работа по межбиблиотечному абонементу	1		
	Отсутствие больничного листа	+ 3		
	Всего баллов	70		
	Подпись			

**Критерии и показатели результативности и эффективности работы
Специалиста по КС и оргтехнике**

ФИО _____ Период _____

№ № п/п	Критерии и показатели	Диапазон баллов	Балл само оценк и	Балл комисси и
1.	Бесперебойная работа компьютерной техники	0-10		
2.	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждую единицу электронной техники (компьютеры, принтеры, проекторы):	0-5		
3.	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	0-5		
4.	Бесперебойная работа локальной сети	0-5		
5.	Внешняя оценка деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • без замечаний • 1-2 замечания • 3-4 замечания 	10 6 2		
6.	Отсутствие нарушений за оцениваемый период	0-5		
7.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников	0-5		
8.	Исполнительская дисциплина работника	0-5		
ВСЕГО				

_____ ФИО

Члены комиссии _____

