

ПРИНЯТО

На основании решения
Педагогического совета
Протокол № 1 от 27.08.2021 г.



Приказ № 62/7А от 01.09.2021 г.
М.П.

Положение о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 7 г.Усть-Джегуты»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» с изменениями и дополнениями;
- приказом и.о. Министра образования и науки КЧР от 09.11.2010 № 459;
- Решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 г. № 167-11 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района» с изменениями и дополнениями.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в п.3 настоящего Положения, производятся на основании приказа руководителя учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера за качество работы и высокие результаты производятся по результатам работы за периоды с января по август месяцы и с сентября по декабрь месяцы. Рассмотрение работы по периодам позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

1.7. Повышение или уменьшение выплат стимулирующего характера производится приказом руководителя учреждения и по согласованию с управляющим советом учреждения.

1.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в следующих видах: процентах от базовой ставки, пропорционально МРОТ и в абсолютном размере.

1.9. Критерии оценки для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения указаны в приложениях. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

1.10. Размеры выплат стимулирующего характера, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

1.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, локальными нормативными актами (локальными актами) учреждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Объем стимулирующей части ФОТ определяется как разница между выделенными бюджетными ассигнованиями на оплату труда (с изменениями) и базовой частью фонда оплаты труда (заработной платы по тарификации). Стимулирующая часть ФОТ распределяется на выплаты:

- выплаты за качество работы и высокие результаты, которые распределяются согласно установленным баллам;
- другие стимулирующие выплаты.

2.2. Фонд оплаты труда для выплат стимулирующего характера определяется с учетом доведения средней заработной платы учителя до средней заработной платы по экономике региона в целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597;

2.3. Решение о распределении стимулирующей части ФОТ принимается экспертной комиссией по согласованию с Управляющим советом и производится по приказу руководителя.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА И РАСЧЕТА ВЫПЛАТ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество работы и высокие результаты;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты (в том числе выплаты молодым специалистам, работникам школьной столовой, материальная помощь).

3.1.1. Выплаты за выслугу лет работникам учреждения образования, кроме педагогических работников производятся в процентах от оклада в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 3 процента;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 8 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет – 10 процентов.

3.1.2. Стаж работы для педагогических работников учитывается при установлении должностных окладов.

3.1.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.1.4. При установлении условий оплаты труда работникам четвертого и пятого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», к которым относятся должности ведущего бухгалтера, ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработавших:

- в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных отделах, в отделах кредитных организаций;
- в бухгалтериях органов исполнительной и представительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления;
- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров;
- работы в учреждениях и организациях независимо от форм собственности по специальностям, аналогичным занимаемой должности в учреждении.

3.1.5. Выплаты за выслугу лет для работников, указанных в п. 3.5 настоящего Положения, устанавливаются в следующих процентах должностного оклада:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

3.1.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.2. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается работникам в зависимости от соответствия квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп Общеотраслевых должностей служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2.1. Соответствие квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников определяется при приеме на работу на соответствующую должность в соответствии со штатным расписанием.

3.2.2. Работникам, при работе в должности, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий», выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются в размере 100 процентов должностного оклада.

3.2.3. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается также работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный», «Ветеран труда». Выплата производится по одному из оснований в размере 10 процентов должностного оклада работника; работникам, имеющим почётные звания «Почетный работник» в размере 15 процентов должностного оклада работника.

3.3.1. *Выплаты за интенсивность работы* устанавливаются работникам согласно штатному расписанию за систематическое выполнение непредвиденных работ и оперативность в исполнении поручений, умение вырабатывать оптимальное решение. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются ведущим специалистам в размере 200 процентов должностного оклада.

3.3.2. По решению руководителя может быть издан приказ об установлении увеличенного размера выплаты за интенсивность работы отдельным работникам за оперативность и срочность выполнения непредвиденных работ.

3.3.3. Увеличение выплаты за интенсивность работы устанавливается руководителем самостоятельно на определенный период времени.

3.4. *Выплаты за качество работы и высокие результаты* устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях улучшения показателей качества результатов трудовой деятельности.

3.4.1. Выплаты за качество работы и высокие результаты для педагогических работников и заместителей руководителя производятся за периоды работы с января по август и с сентября по декабрь, что позволяет учитывать динамику достижений.

3.4.2. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника или заместителя руководителя в рамках внутреннего контроля.

3.4.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

3.4.4. Расчет выплаты за качество работы и высокие результаты педагогических работников определяются следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля за прошедший период;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ (выплаты за качество работы и высокие результаты) делится на общую сумму баллов и получается денежный вес (в рублях) каждого балла. С учетом указанного показателя определяется размер выплат стимулирующего характера каждому педагогическому работнику за месяц.

3.4.5. Педагогические работники и заместители директора представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Представленные документы самооценки (лист оценки результативности профессиональной деятельности) сопоставляются с подтверждающими документами и мониторингом профессиональной деятельности.

3.4.6. Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителей руководителя учреждения. Экспертная комиссия определяет итоговый балл каждому работнику.

3.4.7. Ответственность за достоверность информации заместителей руководителя возлагается на руководителя учреждения.

3.4.8. Каждому показателю результативности деятельности работников установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Максимальное количество баллов устанавливается для каждой категории работников:

- Педагогическим работникам - 100 баллов (без учета баллов за работу классным руководителем);

- Заместителям руководителя за управленческую деятельность - 60 баллов.

3.4.9. Образцы листов оценки результативности профессиональной деятельности работников различных категорий прилагаются к настоящему Положению (**Приложение № 1-10**).

3.5.1. *Премияльные выплаты по итогам работы* могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Также единовременные премии могут предусматриваться за выполнение особо важных и сложных заданий, к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другим основаниям. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, к МРОТ, так и в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.5.2. Руководитель учреждения по согласованию с экспертной комиссией принимает решение о единовременных премиях работникам о чём издает приказ.

3.5.3. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

3.5.4. Работники учреждения лишаются премии полностью или частично в следующих случаях:

- неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей, повлекших финансовые санкции к учреждению;
- наличие обоснованных письменных жалоб (служебных записок) со стороны других работников и родителей (законных представителей, опекунов, попечителей).

3.5.5. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период для исчисления премий, в котором имело место нарушение.

3.6. Работникам учреждения могут производиться *иные выплаты* (в том числе выплаты молодым специалистам, материальная помощь).

3.6.1. Вновь принятым молодым специалистам, не имеющим оцениваемого периода для начисления выплат стимулирующего характера, устанавливаются *выплаты молодым специалистам* в размере 150 процентов должностного оклада, до очередного заседания экспертной комиссии, по оценке результативности деятельности работников.

3.6.2. Молодым специалистам, имеющим оцениваемый период для выплаты за качество работы и высокие результаты, данные выплаты устанавливаются в размере 60 процентов должностного оклада на период соответствия статусу молодого специалиста.

3.6.3. Молодыми специалистами считаются специалисты, не имеющие педагогического стажа, квалификационной категории первые три года после получения высшего или средне-специального образования.

3.7. Работникам школьной столовой за *напряжённость и особые условия труда* при приготовлении горячего питания и организацию двухразового питания учащихся устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.7.1. Напряженность и особые условия труда работников школьной столовой определяются экспертной комиссией при представлении Листа оценки результативности профессиональной деятельности. Каждому показателю деятельности работников установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Максимальное количество баллов устанавливается в размере 30 баллов.

3.7.2. При получении максимального количества баллов по Листу оценки результативности профессиональной деятельности (**Приложение №**), выплаты за напряжённость и особые условия труда устанавливаются в следующем размере:

- повару из расчёта 200 процентов должностного оклада за 250 учащихся, получающих горячее питание;
- кухонному рабочему- 50 процентов должностного оклада - за 250 учащихся, получающих горячее питание.

3.7.3. При количестве набранных баллов менее 30, размер стимулирующих выплат рассчитывается пропорционально набранным баллам.

3.8. При отсутствии основного начисления заработной платы в течении месяца, выплаты стимулирующего характера не производятся.

3.9. *Материальная помощь* работникам учреждения может оказываться работодателем на постоянной или разовой основе.

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, связанная с наступлением определенных обстоятельств в жизни работника (свадьба, рождение детей, смерть родственников, выход на пенсию, юбилей, бракосочетание детей и т.д.) или в связи с наступлением непредвиденных обстоятельств, требующих значительных расходов (болезнь, дорогостоящее лечение, утрата имущества, стихийное бедствие, тяжелое заболевание члена семьи и т.д.).

3.9.2. Материальная помощь, приуроченная к отпуску, предоставляется ведущему бухгалтеру в двукратном размере должностного оклада. Оказание материальной помощи к отпуску носит систематический характер.

3.9.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (при необходимости с приложением подтверждающих документов).

4. СТИМУЛИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Стимулирование руководителя учреждения производится согласно Решения Думы Усть-Джегутинского муниципального района от.28.02.2013 года № 452-11 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района» (с изменениями и дополнениями).

4.2. Премирование руководителя производится на основании распоряжения Главы администрации Усть-Джегутинского муниципального района.

4.3. Размер стимулирующих выплат за качество работы и высокие результаты руководителю устанавливается распоряжением Главы администрации Усть-Джегутинского муниципального района ежегодно в начале учебного года и сохраняется в течение учебного года.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОУ

5.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников учреждения устанавливаются следующие критерии оценки:

- успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на районных и республиканских конкурсах, олимпиадах);
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической, исследовательской работе;
- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету;
- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;
- субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;

- исполнительская дисциплина и другие.

6. ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ, ЕЕ СОСТАВ И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ

6.1. В компетенцию экспертной комиссии входит:

- сопоставление представленных документов самооценки с подтверждающими документами и мониторингом профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, по форме, утвержденной приказом руководителя;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат или отказе в установлении надбавки.

6.2. Председателем экспертной комиссии является руководитель учреждения.

6.3. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета образовательного учреждения, заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные работники ОУ.

6.4. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

6.5. Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

6.6. Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

6.7. Члены экспертной комиссии обязаны:

- соблюдать регламент работы комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии в сроки, установленные председателем экспертной комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.8. Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в присутствии претендента только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются председателю для исправления и доработки.

6.9. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые председателем.

6.10. Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет сводный оценочный лист (**Приложение №**) педагогических работников в баллах оценки и утверждает на заседании комиссии.

6.11. Сводный оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента вывешивания Сводного оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой комиссии. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

6.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки.

6.13. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также вывешиваются на информационном стенде.

6.14. Утвержденный экспертной комиссией, Сводный оценочный лист оформляется протоколом о сумме баллов по критериям, который подписывается председателем и членами комиссии.

6.15. В целях усиления роли стимулирующих выплат за качество работы и высокие результаты допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

6.16. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

п/п	Основания	Размер лишения премии
1	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка	100%
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ	100%
3	Жалобы родителей и иных лиц на нарушение педагогом Школы норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования в ОУ	50-100%
4	Получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем школы травмы или иного повреждения	100%

	здоровья по вине работника ОУ	
5	Отказ от участия во внутришкольных и внешкольных мероприятиях, в подготовке ОУ к новому учебному году	100%
6	Нарушение правил ведения школьной документации	50-100%

Приложение № 1
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»

**Размеры отдельных
видов выплат стимулирующего характера
в Муниципальном казённом образовательном учреждении
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат, в процентах
1.	За ученую степень кандидата наук: работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования;	10
2.	За ученую степень доктора наук: работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования;	15
3.	За ученое звание «Доцент»	15
4.	За ученое звание «Профессор»	20
5.	За наличие почётного звания «Заслуженный»	10
6.	За наличие почётного звания «Народный»	15
7.	За наличие почётного звания «Почётный работник РФ»	20
1. 2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам учреждения образования, кроме педагогических работников		
8.	от 1 до 3 лет	3
	от 3 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	8
	свыше 10 лет	10

Приложение № 2
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»

КРИТЕРИИ
о результатах педагогической деятельности учителя
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей №7 г. Усть-Джегута»

Критерии	Показатели	Обоснование			Кол-во баллов	
1. Обеспечение качественного и доступного обучения	1.1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности	1.1.1. Процент абсолютной успеваемости Качество знаний по предмету в % (зависимости от группы сложности предмета)				
		1 группа	2 группа	3 группа		
		Русский, математика	остальные	ОБЖ, ИЗО, труд, физ-ра, музыка		
		от 65% до 100%	от 75% до 100%	от 95% до 100%	10	
		от 55% до 64%	от 65% до 74%	от 80% до 95%	8	
		от 45% до 54%	от 51% до 64%	от 65% до 79%	5	
		от 30% до 44%	от 35% до 50%	от 50% до 64%	3	
		ниже 30%	ниже 35%	ниже 50%	1	
		1.2. Стабильная и позитивная динамика качества знаний	1.2.1. Количество обучающихся, имеющих четвертную, полугодовую, годовую отметку «4» и «5»			60% и выше – 5; 45% - 59% - 3; 30% - 44% - 2; 29% - 25% - 1; ниже 25% - 0
		1.3. Система работы с одарёнными детьми	1.3.1. Наличие победителей и призёров олимпиад в зависимости от уровня участия			Очные: Школьный – 2; Муниципальный – 4; Региональный -5; Заключительный этап Всероссийской олимпиады- 6.

		1.3.2.Наличие победителей и призёров олимпиад в зависимости от уровня участия	Заочные: Региональный – 2; Федеральный – 3.
		1.3.3. Наличие лауреатов и дипломантов научно-практических конференций, интеллектуальных конкурсов в зависимости от уровня участия	Школьный – 2; Муниципальный – 3; Региональный – 4; Федеральный - 5
	1.4. Система внеклассной работы по предмету с обучающимися	1.4.1. Наличие системы работы по предмету	Факт наличия – 1; Результативность –3
		1.4.2. Наличие системы работы спортивных секций, предметных кружков, элективных курсов	Факт наличия – 1;
		1.4.3. Наличие системы краеведческой работы	Факт наличия – 2;
	1.5. Система работы с обучающимися, испытывающими трудности в обучении	1.5.1. Наличие системной работы	Факт наличия – 1; Результативность – 3
2 Обеспечение психофизической безопасности обучающихся	2.1. Сохранение здоровья обучающихся Соблюдение техники безопасности и охраны труда при организации образовательного процесса	2.1.1. Отсутствие или наличие происшествий, травм во время проведения занятий	Отсутствие – 2 Факт наличия – (-3)
		2.1.2. Наличие жалоб родителей на неправомерные действия учителей	Факт наличия – (-3)
3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Использование на уроке и во внеурочной деятельности инновационных технологий	3.1.1.Уровень использования компьютеров, интерактивной доски, Интернет-ресурсов на уроке	Систематично – 2; Эпизодично - 1
		3.1.2. Частота использования инновационных педагогических технологий, в том числе проектных	Регулярно – 3; Эпизодично - 1
	3.2. Проведение открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах, публикации	3.2.1. Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах	Школьный – 3; Муниципальный – 4; Региональный – 5
		3.2.2. Наличие публикаций	Факт наличия – 3

	3.3. Участие в профессиональных конкурсах	3.3.1. Уровень участия	Очные конкурсы: Школьный – 1; Муниципальный – 2; Региональный – 3; Всероссийский – 5. ИЛИ Заочные конкурсы: Региональный – 2; Всероссийский – 4
	3.4. Методическая, научно-исследовательская деятельность	3.4.1. - Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, имеющих внешнюю рецензию	Факт наличия – 4
		- Публикация на сайтах педагогических сообществ	Факт наличия - 1
		3.4.2. Методическое оснащение кабинета	3
		3.4.3. Участие в работе олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссий	Школьный уровень -1; Муниципальный уровень – 2; Региональный – 3
		3.4.4. Руководство методическими предметными объединениями учителей	Школьный уровень – 1; Муниципальный уровень – 2
		3.4.5. Работа организатором в период проведения ЕГЭ и ГИА	3
	3.5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка	3.5.1. Своевременное прохождение краткосрочных курсов Не своевременное	Краткосрочные курсы – 2 (-2)
		3.5.2. Прохождение дистанционных курсов, добровольное прохождение сертификации при КЧРИПКРО	2
4. Инновационная деятельность	4.1. Реализация инновационной образовательной деятельности: участие в опытно-экспериментальной работе по внедрению инновационных образовательных программ и их реализации	4.1.1. Участие в экспериментальной площадке	Муниципальный уровень – 2; Региональный – 3; Федеральный – 4
5. Компетентное развитие педагога	5.1. Коэффициент сложности преподаваемого предмета	5.1 - математика, информатика, химия, физика; - русский язык, иностранный язык; - литература, родной язык, родная литература, история, обществознание, география, биология, ОБЖ, физическая культура	6 5 4

6.Исполнительская дисциплина	6.1. Своевременность и качество заполнения документации, выполнение приказов ОУ, качество заполнения школьной документации (классные журналы, личные дела обучающихся, книга выдачи аттестатов)	6.1.1. Соблюдение сроков исполнения, уровень и качество исполнения 6.1.2 При наличии замечаний 6.1.3. Заполнение электронного журнала и дневника	Допустимый уровень – 1; Оптимальный уровень – 4 - (-5) 2
	6.2. Результативность дежурства по школе	6.2.1. Соблюдение графика дежурства, организация дежурства обучающихся 6.2.2 При несоблюдении	Оптимальный уровень – 3; Допустимый уровень – 1 - (-5)
	6.3. Сокращение неэффективных расходов	6.3.1. Подготовка учебного кабинета к новому учебному году.	Оптимальный уровень – 3; Допустимый уровень – 1

Всего баллов по критериям	100
----------------------------------	------------

Приложение № 3
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»

КРИТЕРИИ
о результатах деятельности учителя начальных классов
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей №7 г.Усть-Джегуты»
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за
период с _____

Критерии	Показатели	Обоснование	Количество баллов
1. Качество общего образования обучающихся	1.1. Уровень обученности учащихся	от 65% до 100%	10
		от 55% до 64%	8
		от 45% до 54%	5
		от 30% до 44%	3
		от 20% до 30%	1
	1.2. Оценка результативности учебных занятий по итогам административного контроля (класс дошкольной подготовки, 1-е классы)	ниже 20%	-3
		- высокая (более 65%)	10
		- средняя (55-64%)	8
	1.3. Результативность административных контрольных срезов, итоговых контрольных работ, тестирования, успеваемость обучающихся	- низкая (45-54%)	5
- очень низкая (30-44%)		3	
1.3.1. Количество обучающихся, выполнивших работу положительно по математике, русскому языку от 90 до 100%		от 80 до 89%	5
		от 79% и ниже	3
			2
1.3.2. Результативность техники чтения – выполняют норму		-100%	
	-91% - 99%	5	
	- 75 % - 90%	3	

			2
	1.4. Показатель успеваемости независимой оценки качества образования (по результатам мониторинга в 4 классе)	1.4.1. Количество обучающихся, выполнивших работу положительно от 90 до 100% от 80 до 89% от 79% и ниже	3 2 1
	1.5. Показатель качества знаний по итогам контрольных срезов, итоговых контрольных работ, тестирования	от 65 до 100% от 55 до 64% от 45 до 54%	3 2 1
2. Общедоступность общего образования обучающихся	2.1. Степень доступности образования	2.1.1. Наличие фактов жалоб, перевода из класса в класс и в другие образовательные учреждения, где преподает учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг.	(-3)
		2.1.2. Наличие пропусков уроков без уважительной причины	(-5)
	2.2. Использование здоровьесберегающих технологий (в том числе оздоровительная работа с детьми)	2.2.1. Организация, проведение и мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического состояния обучающихся, педагогов (дни здоровья, весёлые старты, тренинги) (1 раз в четверть)	2
		2.2.2. Организация горячего питания	2
		2.2.3. Проведение физкультминуток	1
		2.2.4. Отсутствие травматизма среди учащихся во время образовательного процесса. Примечание: учителя английского языка, физической культуры, музыки несут полную ответственность во время своих уроков	3
		2.2.5. Факт наличия травматизма	(-3)
	2.3. Система работы с одарёнными детьми	1.3.1. Наличие победителей и призёров олимпиад в зависимости от уровня участия	Очные: Школьный – 2 ИЛИ Заочные: Региональный – 2; Федеральный – 3.
	1.3.2. Наличие лауреатов и дипломантов научно-практических конференций, интеллектуальных конкурсов в зависимости от уровня участия	Школьный – 1; Муниципальный – 2; Региональный – 3; Федеральный - 4	
2.4. Система работы с обучающимися, испытывающими трудности в обучении	2.3.1. Наличие системной работы	Факт наличия – 1; Результативность – 3	

	2.5. Система внеклассной работы с обучающимися	2.4.1. Участие в лицейских, муниципальных, региональных мероприятиях (традиционных и др.)	2
		2.4.3. Наличие системы краеведческой работы	Факт наличия – 2;
3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Использование на уроке и во внеурочной деятельности инновационных технологий	3.1.1. Уровень использования компьютеров, интерактивной доски, Интернет-ресурсов на уроке	Систематично – 2; Эпизодично - 1
		3.1.2. Частота использования инновационных педагогических технологий, в том числе проектных	Регулярно – 3; Эпизодично - 1
	3.2. Проведение открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах, публикации	3.2.1. Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах	Школьный – 3; Муниципальный – 4; Региональный – 5
		3.2.2. Наличие публикаций	Факт наличия – 3
	3.3. Участие в профессиональных конкурсах	3.3.1. Уровень участия	Очные конкурсы: Школьный – 1; Муниципальный – 2; Региональный – 3; Всероссийский – 5. ИЛИ Заочные конкурсы: Региональный – 2; Всероссийский - 4
	3.4. Методическая, научно-исследовательская деятельность	3.4.2. Методическое оснащение кабинета	3
		3.4.3. Участие в работе олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссий	Школьный уровень - 1; Муниципальный уровень – 2; Региональный – 3
		3.4.4. Руководство методическими предметными объединениями учителей	Школьный уровень – 1; Муниципальный уровень – 2
3.4.5. Участие в качестве организатора в период проведения ЕГЭ и ГИА		3	
3.5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка	3.5.1. Своевременное прохождение краткосрочных курсов Не своевременное	Краткосрочные курсы – 2 (-2)	
	3.5.2. Прохождение дистанционных курсов, добровольное прохождение сертификации при КЧРИПКРО	2	
	3.6. Работа по созданию учебно-методического комплекса	3.6.1. Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, имеющих внешнюю рецензию - Не ведётся работа по созданию УМК	4 (-2)
	3.7. Распространение передового педагогического опыта	3.7.1. Размещение методических разработок на сайтах педагогических сообществ	1
4. Инновационная деятельность	4.1. Реализация инновационной образовательной деятельности: участие в опытно-экспериментальной работе по внедрению инновационных образовательных программ и их реализации	4.1.1. Участие в экспериментальной площадке	Муниципальный уровень – 2; Региональный – 3; Федеральный - 4
5. Исполнитель	5.1. Своевременность	5.1.1. Соблюдение сроков	Допустимый уровень

ская дисциплина	и качество заполнения документации, выполнение приказов ОУ, качество заполнения школьной документации (классные журналы, личные дела обучающихся, книга выдачи аттестатов)	исполнения, уровень и качество исполнения 5.1.2 При наличии замечаний	– 1; Оптимальный уровень – 4 - (-5)
	5.2. Результативность дежурства по школе	5.2.1. Соблюдение графика дежурства, организация дежурства обучающихся 5.2.2 При несоблюдении	Оптимальный уровень – 3; Допустимый уровень – 1 - (-5)
	5.3. Сокращение неэффективных расходов	5.3.1. Подготовка учебного кабинета к новому учебному году	Оптимальный уровень – 3; Допустимый уровень – 1

Приложение № 4
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»

КРИТЕРИИ
о результатах деятельности классного руководителя
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей №7 г. Усть-Джегута»

№	Наименование критерия		Диапазон значений	Весовой коэффициент
1.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Сформированность воспитательной системы (системы воспитательной работы)	Уровень реализации	Уровень теоретического представления 1 балл. Уровень практической реализации 2 балла. Уровень практических результатов 3 балла.
		Состояние нарушений общественного порядка учащимися класса	Уровень динамики по количеству учащихся в течение периода	при наличии положительной динамики в сторону уменьшения <u> 2 </u> балла. отсутствие нарушений общественного порядка учащимися класса <u> 4 </u> баллов.
		Уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	Уровень динамики пропуска занятий по количеству учащихся в течение периода	при наличии положительной динамики в сторону уменьшения <u> 2 </u> балла. при отсутствии пропусков без уважительных причин 4 балла.
		Коллективные достижения обучающихся класса социально значимых проектах, акциях и др.	Уровень участия	Всероссийский уровень <u> 4 </u> балла. Республиканский уровень <u> 3 </u> балла. муниципальный уровень <u> 2 </u> балла. уровень школы <u> 1 </u> балла.

	Участие учащихся класса в различных видах внеурочной деятельности (кружки, студии, секции и т.д.)	Уровень охвата	Класс 1 балла. Школа 2 балла. Муниципальное образование 3 балла.
			100% охват 2 балла. выше 75% 1 балла.
	Организация экскурсионной работы с учащимися Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	Количество проведения Уровень достижений	Четверть 1 балла. Полугодие _2 балла.
	Посещение общешкольных и классных родительских собраний родителями	Уровень посещения	Школа 1 балл. Муниципальное образование 2 балла. Республика 3 балла
	Оценка деятельности классного руководителя родителями	Уровень оценки	посещаемость 90-100% 2 балла. 75-89% посещаемости 1 балла.
	Сформированность воспитательной системы (системы воспитательной работы)	Уровень реализации	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя 1 балл. Положительная оценка 2 балла. Благодарственные обращения к администрации 3 балла.
	Постановка на учет в ПДН		- 5 баллов за каждого учащегося
Качество работы классного самоуправления		1	
Всего баллов по критериям		30	

Приложение № 5
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»

КРИТЕРИИ
эффективности деятельности административно-управленческого персонала за
управленческую деятельность
муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей №7 г. Усть-Джегута»

Заместитель директора по УВР

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения
	Успеваемость обучающихся по учреждению	%	90-100	10	полугодовая
	Качество знаний обучающихся по учреждению	%	30 - 100	10	полугодовая
	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания по итогам ЕГЭ в учреждении	%	20-100	6	годовая
	Наличие обучающихся – призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней	человек	0-10	6	квартальная
	Наличие призовых мест по итогам участия педагогических работников учреждения в профессиональных и методических конкурсах различного уровня	количество призеров	0- 4	2	квартальная
	Доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию	%	0-20	4	годовая
	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	мероприятия	0-2	3	квартальная
8	Организация инновационной опытно-экспериментальной деятельности в учреждении (внедрение ФГОС)	этап реализации	0-3	5	годовая
9	Охват педагогических курсовой работников подготовкой	%	0-20	5	годовая
10	Организация контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении	количество уроков в неделю	0- 5	3	квартальная
11	Ведение электронного мониторинга	-	-	4	-
12	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения	%	0-50	2	годовая
Всего баллов по критериям				60	

Заместителя директора по АХР

№	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено (самооценка)	Выполнено (оценка комиссии)
1	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	10		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда	9		
3	Обеспечение качественной уборки помещений	2		
4	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, требуемого уровня освещения в помещениях	3		
5	Эффективность работы по обеспечению учреждения мебелью, оборудованием	4		
6	Работа по благоустройству здания и территории, принадлежащей учреждению	5		
7	Эффективность работы по обеспечению сохранности	5		

	имущества учреждения			
8	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса в учреждении	4		
9	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	4		
10	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств	5		
11	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в ОУ в качестве благотворительной помощи как физических (например, родителей), так и юридических лиц	4		
12	Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	5		
	Всего по всем критериям	60		

Приложение № 6
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей № 7 г. Усть-Джегута»

КРИТЕРИИ
эффективности деятельности работников
муниципального казённого образовательного учреждения
«Лицей №7 г. Усть-Джегута»

Педагог-организатор

№	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения
1.	Организация контроля и диагностики воспитательной деятельности в учреждении	Количество уроков в неделю	5 3 2	8 6 4	квартальная
2.	Организация дополнительного образования детей на базе учреждения (или за счет средств учреждения)	%	0-10 11-20 21-30	2 4 6	полугодовая
3.	Отношение количества учащихся ОУ к общему количеству кружков, спортивных секций, клубов и т.п. в ОУ	%	0-10 11-20 21-30	2 4 6	полугодовая
4.	Доля учащихся ОУ, участвующих в работе органов ученического самоуправления	%	0-10 11-20	5 7	
5.	Выступление на методических семинарах, конференциях, методических объединениях и т.п.	кол-во	0-1 0-2	3 5	квартальная
6.	Участие педагога в профессиональных	кол-во	0-1 0-2	2	годовая

	конкурсах различного уровня			4	
7.	Участие работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и др. мероприятиях воспитательной направленности	мероприятие	0-2 0-4	4 6	годовая
8.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях воспитательной направленности:	мероприятие	0-2 0-4	4 6	полугодовая
9.	Наличие призовых мест по итогам участия педагогических работников, учащихся	место	0-2 0-4	2 4	годовая
10.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	%	высокий средний низкий	6 4 2	квартальная
11.	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	%	50-100 30-49 20-29	4 3 2	полугодовая
12.	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам воспитания в любой форме	%	0-10 11-25	2 4	годовая
13.	Организация деятельности органов ученического самоуправления в учреждении	уровень	высокий средний низкий	6 4 2	годовая
14.	Ведение сайта лицея	уровень	оптимальный допустимый	10 8	квартальная
15.	Наличие у специалиста методических разработок, пользующихся спросом у участников образовательного процесса	-	факт наличия	5	квартальная
16.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы специалиста	-	отсутствие жалоб факт наличия	7 (-5)	квартальная
17.	Высокий уровень исполнительской	уровень	высокий	6 4	квартальная

	дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).		средний низкий	2	
Всего баллов по критериям		100			

Преподаватель-организатор ОБЖ

№	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения
1	Успеваемость обучающихся	%	90-100	8	квартальная
2	Качество знаний обучающихся:	%	90-100	8	квартальная
3	Повышение качества знаний учащихся по предмету	%	99-105	2	квартальная
4	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне: федеральный уровень – 3 балла, региональный уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл	балл	0-3	6	полугодовая
5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся	случай	0-1	3	полугодовая
6	Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий по гражданской обороне	%	5-40	3	месячная
7	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	%	70-100	3	полугодовая
8	Организационная работа с учащимися и их родителями по постановке юношей допризывного возраста на учет в военкомат	система	0-1	3	полугодовая
9	Результативность участия в профессиональных, методических конкурсах: федеральный уровень – 3 балла, региональный уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл	призовое место	0-3	3	полугодовая
10	Участие в инновационной опытно-экспериментальной деятельности	этап реализации	0-3	3	годовая
11	Применение в работе инновационных,	наличие программы	0-1	5	полугодовая

	авторских программ				
12	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	мероприятие	0-1	3	полугодовая
Всего по всем критериям				50	

Педагог-библиотекарь

№	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент
1	Обращаемость фонда литературы (кроме учебников)	%	50-100 30-49 20-29	5 4 3
2	Посещаемость библиотеки	%	50-100 30-49 20-29	5 4 3
3	Читаемость	%	50-100 30-49 20-29	5 4 3
4	Ведении электронных каталогов	-	факт наличия	3
5	Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения	кол-во	0-4 0-2	5 3
6	Проведение тематических мероприятий и активное участие в конкурсах	уровень	школьных районных	4 5
7	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	уровень	высокий средний низкий	5 3 2
8	Наличие страницы библиотеки на сайте лица	-	факт наличия	5
9	Наличие и доступность изданий, на которые поступают запросы	уровень	оптимальный допустимый	4 2
10	Оперативность предоставления издания	уровень	оптимальный допустимый	4 2
11	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки	уровень	оптимальный допустимый	5 3
12	Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания со стороны участников образовательного процесса	-	отсутствие жалоб факт наличия	5 (-3)
13	Проведение анализа по определению читательских потребностей участников образовательного процесса, а так же уровня читательской активности учащихся	периодичность	систематично эпизодично	5 2
14	Оформление тематических выставок	периодичность	систематично эпизодично	5 2
15	Оперативность межбиблиотечного обмена (или внутрисистемного обмена): время результативности исполнения запроса	уровень	оптимальный допустимый	4 2

16	Обновление библиотечного фонда и качественное его содержание	периодичность	систематично эпизодично	5 2
17	Участие в учебных мероприятиях	уровень	школьных районных	5
18	Удовлетворенность читателей уровнем обслуживания, перечнем и качеством услуг	-	отсутствие жалоб факт наличия	5 (-3)
19	Рейды по проверке учебников	периодичность	систематично эпизодично	5 2
20	Скорость обработки единицы фонда	уровень	высокий средний низкий	5 3 2
21	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	уровень	оптимальный допустимый	5 2
Всего баллов по критериям		100		

Социальный педагог

№	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент
1	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	%	0 0-1 2-4	6 4 2
2	Участие детей «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования лица, муниципального района	%	70-100 40-69 20-39	5 3 2
3	Доля обучающихся, входящих в «группу риска», трудоустроенных в свободное от учебы время	%	70-100 40-69 20-39	6 4 2
4	Участие в организации и проведении родительских лекториев	уровень	высокий средний низкий	5 3 2
5	Положительная оценка со стороны педагогического коллектива	-	Положительная оценка Благодарственные обращения к администрации	2 4
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	уровень	школьный районный	2 4
7	Ведение и обновление социального паспорта лица	периодичность	систематично эпизодично	6 3
8	Индивидуальные консультации с родителями детей «группы риска»	периодичность	систематично эпизодично	5 3
9	Организация волонтерского движения	уровень	школьный районный	4 6
10	Наличие системы работы с детьми, испытывающими трудности в обучении и социальной адаптации	-	факт наличия	5

11	Проведение тренингов с обучающимися	периодичность	систематично эпизодично	6 3
12	Наличие плана работы и организация заседаний совета профилактики правонарушений и безнадзорности среди несовершеннолетних учащихся	-	факт наличия	6
13	Профориентация учащихся 9,11 классов	периодичность	систематично эпизодично	5 3
14	Мероприятия по профилактике асоциального поведения детей и подростков	уровень	школьный районный	4 6
15	Ведение и обновление картотек учета на детей «группы риска»	периодичность	систематично эпизодично	6 3
16	Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете	уровень	высокий средний низкий	4 3 2
17	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	периодичность	систематично эпизодично	5 3
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	уровень	высокий средний низкий	6 4 2
19	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время	%	0-20	4
Всего баллов по критериям		100		

Педагог-психолог

№	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент
1	Охват учащихся учреждения различными направлениями мониторинга	%	80-100 50-79 30-49	5 3 1
2	Качество проведения психодиагностической работы	уровень	высокий средний низкий	5 3 2
3	Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий	уровень	высокий средний низкий	5 3 2
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	уровень	школьный районный	2 3
5	Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	уровень	школьный районный	5 3
6	Позитивные результаты коррекционно-развивающей работы с обучающимися	%	80-100 50-79 30-49	6 4 2
8	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	уровень	оптимальный допустимый	5 3

9	Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины	%	80-100 50-79 30-49	6 4 2
10	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	%	0 0-1 2-4	5 3 1
11	Обращения обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	%	50-79 30-49	5 3
12	Выступление на методических семинарах, конференциях, методических объединениях и т.п.	уровень	школьный районный	3 2
13	Наличие у специалиста методических разработок, пользующихся спросом у участников образовательного процесса	-	факт наличия	4
14	Наличие программы педагогической коррекции детей с проблемами в обучении	-	факт наличия	5
15	Проведения психологических консультаций учителей и администрации лицея	уровень	школьный районный	3 5
16	Качество проведения психологических консультаций обучающихся, в том числе повышение сопротивляемости (ЕГЭ, ГИА)	уровень	высокий средний низкий	3 2 1
17	Качество проведения психологических консультаций родителей учащихся	уровень	высокий средний низкий	5 3 1
18	Организация волонтерского движения в лицее	уровень	школьный районный	4 6
19	Профориентация учащихся 9,11 классов	периодичность	систематично эпизодично	5 3
20	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	периодичность	систематично эпизодично	5 3
21	Качественное ведение документации	уровень	оптимальный допустимый	4 2
22	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы специалиста	факт наличия	отсутствие жалоб факт наличия	5 (-3)
Всего баллов по критериям			100	

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
-------	-----------------------	-------------------	-------------------	---------------------	-------------------------	-----------------

1	Сохранность контингента	%	55-100	9	ежемесячно	$(A/B)*100\%$, А – количество занимающихся на отчетный период, В – количество учащихся пришедших в объединение по состоянию на 15.09.
2	Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом педагога дополнительного образования учреждения в целом, количестве воспитанников педагога дополнительного образования учреждения	%	0-5	5	ежемесячно	
3	Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	согласно отдельному алгоритму расчета	0-6	8	годовая	$A = 0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня
4	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	единиц	1-3	8	полугодовая	
5	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических	согласно отдельному алгоритму расчета	0-6	7	годовая	$A = 0,5*x + 1*y + 2*z$, где х – количество мероприятий муниципального уровня; у – количество мероприятий

	конференциях					республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня
6	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом	%	100-105	8	квартальная	
7	Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований	согласно отдельному алгоритму расчета	0-4	8	годовая	$A = 0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где x – количество призовых мест на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призовых мест на мероприятиях республиканского, межрегионального уровня, z – количество призовых мест на мероприятиях федерального уровня
8	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	согласно отдельному алгоритму расчета	0-4	7	годовая	$A = 0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где x – количество призовых мест на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призовых мест на мероприятиях республиканского, межрегионального уровня, z – количество призовых мест на мероприятиях федерального уровня
9	Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества дополнительного	единиц	0-3	8	квартальная	

	образования					
10	Ведение экспериментальной работы	единиц проектов	0-1	7	годовая	
11	Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	единиц	0-1	6	квартальная	
12	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ педагога	%	0-20%	7	годовая	$(A/B)*100\%$ А – количество новых образовательных программ, реализуемых в учреждении, В – количество программ, реализуемых в учреждении
13	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога	единиц	0-1	6		
14	Исполнительская дисциплина			6		
Всего баллов		100				

Воспитатель группы продленного дня

№	Наименование критерия	Балл	Периодичность измерения
1	Положительная динамика качества знаний и успеваемости учащихся, занимающихся в группе продленного дня	от 65% до 100% - 3 от 55% до 64% - 2 от 45% до 54% - 1	квартальная
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся, занимающихся в группе продленного дня	5	месячная
3	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	региональный уровень - 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения - 1 балл.	месячная

3.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____ (ФИО)

Члены рабочей комиссии:

«_____» _____