

1.5. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по результатам труда распределяются в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного органа (представителя работников Учреждения) на основании приказа директора в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения (директору) по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова; заместителям директора – руководителем Учреждения (директором).

Стимулирующие выплаты (премии) руководителю Учреждения (директору) осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

1.6. В процедуре рассмотрения вопросов, связанных с определением критериев и показателей стимулирующих выплат работникам Учреждения принимает участие Управляющий Совет в пределах своей компетенции в соответствии с Положением о регламенте участия Управляющего Совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова.

2. Система стимулирующих выплат учителям

2.1. Педагогическим работникам (учителям) Учреждения, непосредственно осуществляющим учебный процесс, могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результаты и качество работы за предыдущий учебный год;
- за выполнение функций классного руководителя;
- единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2.1.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в зависимости от объема и качества выполненных работ. Размеры стимулирующих выплат (в том числе премии) могут устанавливаться в двух видах:

- в процентном отношении от оклада учителя (размера базовой части);
- в абсолютном значении (денежном выражении).

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты и качество работы за предыдущий учебный год.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за истекший учебный год устанавливаются работникам Учреждения, учитывая:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля;
- результаты самооценки работников Учреждения, представленные в портфолио учителя, в различных видах документации (отчетов) администрации Учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны учащихся и их родителей (законных представителей), представленные коллегиальным органом управления – Управляющим Советом.

2.2.2. Конкретный размер стимулирующей выплаты за результаты и качество работы за предыдущий учебный год для каждого педагогического работника (учителя) Учреждения рассчитывается ежегодно на основе представленного самоанализа (мониторинга результативности и профессиональной деятельности учителя за отчетный учебный год). Указанный самоанализ оформляется всеми учителями в конце учебного года (май – июнь) в виде портфолио с приложением ксерокопий документов, подтверждающих достоверность указанной информации. Форма мониторинга (портфолио) разрабатывается администрацией Учреждения на основе Критериев результативности и профессиональной деятельности учителей, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели, расчет показателей и шкала.

2.2.4. В связи с изменениями, происходящими в образовательной деятельности Учреждения, Критерии результативности и профессиональной деятельности учителя (далее – Критерии), а также показатели, расчет показателей и шкала могут корректироваться, изменяться. Предложения по корректировке или изменению Критериев вносят администрация Учреждения, методические объединения учителей и классных руководителей, предъявляя соответствующие обоснования, далее Педагогический Совет их рассматривает и обсуждает. Руководитель (директор) Учреждения согласовывает проект изменений и дополнений в Критерии с Управляющим Советом и утверждает их приказом по Учреждению.

2.2.5. Установление выплат стимулирующего характера учителям Учреждения за результаты и качество работы за предыдущий учебный год производится один раз в год (август – сентябрь). Размеры выплат сохраняются в течение всего учебного года и могут быть пересмотрены в случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) изменения стимулирующей части данного фонда. Данные выплаты производятся ежемесячно за фактически отработанное время.

2.2.6. Расчет размера выплат стимулирующего характера учителям Учреждения за результаты и качество работы за предыдущий учебный год производится администрацией Учреждения исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников данной категории на основе итогового протокола комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия). Полномочия и регламент работы данной Комиссии определяются Положением о комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова.

2.2.7. Для определения размера выплат стимулирующего характера работникам (данной категории) Учреждения за результаты и качество работы за предыдущий учебный год необходимо:

- произвести подсчет общего количества баллов по Учреждению;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников (данной категории), запланированный на месяц, разделить на общую сумму баллов по Учреждению, в результате получить денежный вес в рублях одного балла;
- найденный показатель (денежный вес одного балла) умножить на сумму баллов учителя, получить размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника за расчетный месяц.

2.2.8. Количество баллов и месячный размер выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы за предыдущий учебный год по каждому учителю утверждаются приказом директора Учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя.

2.3.1. Выплата стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя устанавливается в размере 1000 рублей за организацию и координацию воспитательной работы с учащимися в классе численностью 25 и более человек (независимо от вида класса, профиля обучения и уровня образования). В классе с меньшей наполняемостью уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности учащихся.

Установление выплат стимулирующего характера работникам (данной категории) Учреждения за выполнение функций классного руководителя производится администрацией Учреждения ежегодно (в начале текущего учебного года) исходя из численности обучающихся в классах по данным статистической отчетности ОШ-1. Размеры выплат сохраняются в течение всего учебного года (независимо от изменения

количества учащихся в классе в течение учебного года) и могут быть пересмотрены в случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) изменения стимулирующей части данного фонда. Данные выплаты производятся ежемесячно за фактически отработанное время.

2.4. Единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии) устанавливаются в соответствии с п.4 настоящего Положения.

3. Система стимулирующих выплат работникам (за исключением учителей)

3.1. Стимулирующие выплаты работникам данной категории по результатам труда распределяются ежегодно в начале учебного года с учетом мнения соответствующего представительного органа работников Учреждения (при его наличии) на основании приказа директора Учреждения в пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда данной категории работников Учреждения.

3.2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры выплат (за исключением премиальных выплат) сохраняются в течение всего учебного года и могут быть пересмотрены в случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) изменения стимулирующей части данного фонда. Данные выплаты производятся ежемесячно за фактически отработанное время.

3.3. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу данной категории работников могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, почетные звания и ученые степени, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы и др.

3.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, почетные звания и ученые степени, знание и использование в работе иностранных языков.

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и (или) работы в условиях ненормированного рабочего дня на основании приказа директора Учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда Учреждения.

3.4.2. Выплаты:

- за государственную награду, почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 %;
- за ученую степень по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин): кандидат наук – 25 %; доктор наук – 45 %;
- за ведомственный нагрудный знак – 10 %.

3.4.3. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков – 15 %.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании приказа директора Учреждения в пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда данной категории работников Учреждения с учетом Критериев оценки качества оказанных услуг и выполненной работы, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению.

На основании приказа директора Учреждения также могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства Учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

3.6. Работникам (данной категории) Учреждения в соответствии с приказом директора могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с п.4 настоящего Положения.

3.8. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор Учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при его наличии) в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, почетные звания и ученые степени, знание и использование в работе иностранных языков, размер которых установлен в пункте 3.4. настоящего Положения) и условия (основания) осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении Критериев оценки качества оказанных услуг и выполненной работы.

4. Единовременное премирование работников

4.1. Единовременное премирование работников Учреждения производится по следующим основным показателям:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (календарный, учебный);

- премия за достижение высоких результатов деятельности;

- премия за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- премия за выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;

- премия за выдвижение творческих идей;

- премия за качественное проведение особо значимых мероприятий;

- премия за высокие достижения учащихся;

- премия в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилеем (каждые пять лет, начиная с 50-летия со дня рождения при условии многолетней качественной работы в данном Учреждении).

4.2. При премировании учитывается:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

4.3. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.4. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, оставшихся после установления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера за результаты и качество их работы.

4.5. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа директора с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при его наличии), в котором указывается вид премирования (показатель), перечень лиц, подлежащих премированию и размер этой выплаты.

5. Порядок выплаты материальной помощи работникам

5.1. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников в следующих случаях:

- при тяжелом заболевании работника и близких членов семьи;
- при длительном лечении;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с несчастным случаем, требующим дополнительных расходов;
- при стихийных бедствиях;
- в связи со смертью работника Учреждения;
- в целях социальной поддержки.

5.2. Материальная помощь является выплатой социального характера. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в Учреждении.

5.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком выплата производится из расчета имеющихся средств для всех работников в равной сумме.

5.4. Материальная помощь имеет разовый характер. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем размере:

- при тяжелом заболевании работника и близких членов семьи, при длительном лечении – до 5000 руб.;
- в случае смерти близких родственников – до 5000 руб.;
- при несчастных случаях (краже, пожаре и т.п.) – до 5000 руб.;
- при стихийных бедствиях – до 5000 руб.;
- в связи со смертью работника Учреждения – до 10000 руб.;
- в целях социальной поддержки – до 5000 руб.

5.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника (за исключением тяжелого заболевания или смерти), приказа директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при его наличии) из фонда экономии заработной платы Учреждения или из средств неиспользованной стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 65» города Иванова

**КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 65» города Иванова**

№	Критерий	Показатель	Расчет показателей	Шкала
1	2	3	4	5
1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с городскими показателями на соответствующем уровне образования (1 – 4; 5 – 9; 10 – 11 классы)	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Количество учащихся, окончивших год на «4-5» / общая численность учащихся	Качество знаний учащихся по усвоению стандартов на конец отчетного учебного года (по всем предметам, ведущим данным учителем): выше среднего городского показателя – 3 балла; равен среднему городскому показателю – 2 балла; ниже среднего городского показателя – 0 баллов.
2	Эффективность работы по подтверждению учащимися федеральных государственных образовательных стандартов	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов	Предмет обязательный: Количество учащихся сдавших экзамен / количество учащихся, сдававших экзамен Предмет по выбору: Количество учащихся, сдавших экзамен / количество учащихся, сдававших экзамен	Уровень обученности: 100 % – 3 балла; от 90 % – 2 балла; от 80 % – 1 балл; менее 80 % – 0 баллов. 100 % – 3 балла; от 90 % – 1 балл; менее 90 % – 0 баллов.

1	2	3	4	5
			Количество учащихся 9 классов, сдавших экзамен на «4-5» / количество учащихся, сдававших экзамен	Качество знаний (средняя отметка по математике на базовом уровне): Выше городского показателя: обязательный экзамен – 3 балла; экзамен по выбору – 2 балла.
			Сумма отметок, полученных учащимися 11 классов по математике на базовом уровне / количество учащихся, сдававших экзамен	Равен городскому показателю: обязательный экзамен – 2 балла; экзамен по выбору – 1 балл.
			Количество учащихся 11 класса, получивших максимальный и высокий (от 81) балл на ЕГЭ	+ 1 балл за каждого учащегося, получившего максимальный (высокий) балл.
		Результаты контрольных работ по независимым текстам, в том числе всероссийских проверочных работ	Количество учащихся на параллели (в классе), справившихся с работой / количество учащихся на параллели (в классе), выполнявших работу	Уровень обученности <i>(по всем классам параллели, в которых работает учитель):</i> 100 % – 2 балла; от 91 % – 1 балл; 90 % и ниже – 0 баллов.
			Количество учащихся на параллели (в классе), справившихся с работой на «4-5» / количество учащихся на параллели (в классе), выполнявших работу	Качество знаний <i>(по всем классам параллели, в которых работает учитель):</i> от 45 % – 2 балла; от 40 % – 1 балл; ниже – 0 баллов.
		Подтверждение качества знаний при переходе в 5 класс (для учителей начальных классов)	Количество учащихся, подтвердивших качество знаний («4-5») по итогам обучения в 5 классе	стабильный уровень – 2 балла; снижение качества знаний в норме (1-2 человека) – 1 балл; снижение качества знаний выше нормы (3 и более человек) – 0 баллов.

1	2	3	4	5
3	Подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов, игр, конференций, соревнований различных уровней	Предметные олимпиады, конкурсы, игры, научно-практические конференции	Участие и результативность в олимпиадах в течение учебного года	<p>1. Всероссийская олимпиада школьников Муниципальный этап: победитель – 3 балла, призер – 2 балла; Региональный этап: победитель – 4 балла, призер – 3 балла; Всероссийский этап: победитель – 5 баллов, призер – 4 балла. Организатор (ответственный за школьный этап) – 1 балл (независимо от количества участников).</p> <p>2. Другие олимпиады 2.1. Олимпиада для учащихся начальных классов «Турнир Смешариков»: победитель – 3 балла, призер – 2 балла. Организатор (ответственный за школьный этап) – 1 балл (независимо от количества участников).</p> <p>2.2. Региональные и всероссийские олимпиады на базе ВУЗов: победитель – 3 балла, призер – 2 балла. Организатор (ответственный по школе) – 1 балл (независимо от количества участников).</p> <p>2.3. Дистанционные олимпиады любого уровня на базе школы (при наличии приказа по школе): наличие победителей и (или) призеров – от 1 до 2 баллов (независимо от количества участников). Организатор (ответственный на параллели или по школе) – 1 балл (независимо от кол-ва участников).</p>

1	2	3	4	5
			<p>Участие и результативность в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях при условии своевременного предоставления цифровых копий подтверждающих документов с целью информирования учредителя</p>	<p>Районный уровень: победители – 1 балл <i>(независимо от количества конкурсов (соревнований) и победителей в них)</i></p> <p>Муниципальный, региональный уровни: победители – 2 балла <i>(независимо от количества)</i>, призеры (2-5 место) – 1 балл <i>(при отсутствии победителей независимо от количества)</i>.</p> <p>Всероссийский (международный) уровень: победители – 3 балла <i>(независимо от количества)</i>, призеры (2-5 место) – 2 балла <i>(при отсутствии победителей независимо от количества)</i>.</p> <p>Руководитель (наставник) участников творческого конкурса <i>(за исключением районного уровня)</i> – 1 балл <i>(независимо от уровня и количества участников)</i>.</p> <p>Участие в конкурсах любого уровня в дистанционной форме <i>(на базе школы)</i> + 1 балл.</p>
			<p>Участие и результативность в конкурсах / играх интеллектуальной направленности при условии своевременного предоставления цифровых копий подтверждающих документов с целью информирования учредителя</p>	<p>Конкурсы / игры интеллектуальной направленности муниципального, регионального и всероссийского (международного) уровня <i>(при наличии приказа по школе):</i> наличие победителей и (или) призеров (2-5 место) соответствующего уровня – от 1 до 2 баллов <i>(независимо от количества участников)</i>.</p> <p>Организатор (ответственный на параллели или по школе) – 1 балл <i>(независимо от кол-ва участников)</i>.</p> <p>Участие в конкурсах / играх любого уровня в дистанционной форме <i>(на базе школы)</i> + 1 балл.</p>

1	2	3	4	5
			<p>Участие и результативность в научно-практических конференциях при условии своевременного предоставления цифровых копий подтверждающих документов с целью информирования учредителя</p>	<p>Победители и призеры (лауреат, дипломант): муниципальный, региональный уровень – 1 балл за каждого; всероссийский (международный) уровень – 2 балла за каждого.</p> <p>Руководитель (наставник) – 1 балл <i>(независимо от уровня и количества участников)</i>.</p> <p>Участие (активное) в конференциях любого уровня в дистанционной форме (на базе школы) + 1 балл.</p>
4	Участие в инновационной деятельности	Работа педагога по разработке и внедрению авторской программы, в том числе спецкурса	Наличие утвержденной и согласованной авторской программы	Наличие авторской программы и работа по ней в отчетном году – 3 балла (за каждую программу).
5	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	Организация и проведение тематических мероприятий на одной или различных параллелях с последующим своевременным предоставлением отчетов и фотоматериалов	Характер, качество и количество проведенных мероприятий на параллели в течение учебного года при условии своевременного предоставления отчета и фотоматериалов с целью размещения информации на сайте учреждения	<p>Школьные открытые мероприятия на одной параллели или различных параллелях (в присутствии администрации школы и (или) общественности) – 1 балл;</p> <p>Муниципальные – 2 балла;</p> <p>Региональные – 3 балла.</p> <p>При проведении более двух мероприятий на любом уровне + 1 балл.</p>

1	2	3	4	5
6	Применение информационно-коммуникационных технологий	Использование мультимедийных средств обучения (персональный компьютер (ноутбук), проектор, интерактивная доска (экран))	Количество уроков с применением ИКТ / количество уроков в течение учебного года	<p>Применение ИКТ на уроках (% уроков с применением ИКТ от общего количества уроков по всем предметам, проведенных учителем во всех классах в отчетном учебном году):</p> <p>1. При наличии в кабинете учителя стационарно установленной техники (персональный компьютер (ноутбук), проектор, интерактивная доска (экран)): от 15 % до 25 % – 1 балл; от 26 % до 49 % – 2 балла; от 50 % и более – 3 балла.</p> <p>2. При отсутствии в кабинете учителя стационарно установленной техники (персональный компьютер (ноутбук), проектор, интерактивная доска (экран)): от 3 % до 7 % – 1 балл; от 8 % до 20 % – 2 балла; от 21 % и более – 3 балла.</p>
		Обеспечение открытости ОУ, оказание услуг в электронном виде	Характер, объем и качество выполненной работы в течение учебного года	<p>Взаимодействие классного руководителя с учащимися и их родителями (законными представителями) посредством сайта класса (при наличии согласий родителей учащихся (законных представителей) на обработку персональных данных и соблюдении авторских прав в соответствии с действующим законодательством): вновь созданный сайт (в отчетном учебном году) – 5 баллов; еженедельная работа с сайтом – 4 балла; работа с сайтом один раз в 2 недели – 3 балла; работа с сайтом один раз в месяц – 1 балл.</p>

1	2	3	4	5
		Совершенствование структуры и содержания деятельности учителей	Количество учащихся в классе, имеющих электронное портфолио, обновленное в течение учебного года / количество учащихся в классе Количество документов (материалов), размещенных на сайте, в течение учебного года	Ведение классным руководителем актуализируемого электронного портфолио учащегося в течение отчетного учебного года (<i>% учащихся, имеющих актуализируемое электронное портфолио, от общего количества учащихся в классе</i>): до 25 % (включительно) – 1 балл; до 50 % (включительно) – 2 балла; до 100 % (включительно) – 3 балла. Наличие собственных Интернет сайтов для профессиональной деятельности (<i>при соблюдении авторских прав в соответствии с действующим законодательством</i>): вновь созданный сайт (<i>в отчетном учебном году</i>) – 5 баллов; до 4 документов – 1 балл; от 5 до 8 документов – 2 балла; от 9 документов и более – 3 балла.
		Метод проектов	Количество выполненных проектов в течение учебного года	Применение метода проекта (<i>не менее 4 проектов, оформленных в соответствии с требованиями</i>) – 1 балл.
7	Здоровьесбережение	Организация горячего питания	Количество учащихся, охваченных горячим питанием в течение учебного года / количество учащихся в классе	Организация горячего питания в соответствии с показателем: начальная школа – 99,5%, 5 – 6 классы – 90 %, 7 – 9 классы – 70 %, 10 – 11 классы – 90 %.

1	2	3	4	5
				<p>Начальная школа (дополнительное питание, доплата), 5-9, 10-11 классы (организованное питание): значение равно показателю – 2 балла; выше – 3 балла. Ежемесячное составление отчетов по питанию классным руководителем в начальной школе – 1 балл</p>
		Работа в лагере дневного пребывания на базе школы	Должность и количество рабочих дней в школьном лагере дневного пребывания в летний период	<p>Работа в должности воспитателя на отряде: от 3 до 5 дней (включительно) – 1 балл; от 6 до 8 дней (включительно) – 2 балла; от 9 дней (включительно) и более – 3 балла. Работа в должности начальника лагеря – 3 балла.</p>
8	Участие учителя в методической работе (конференциях, семинарах, мастер-классах, методических объединениях), профессиональных конкурсах, школьных предметных комиссиях, составление КИМ, обобщение передового педагогического опыта, публикации, курсы повышения квалификации, вебинары, аттестация в целях установления квалификационной категории	Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня, в том числе выступления с собственными методическими материалами	Подготовка, организация и проведение семинара, мастер-класса, других значимых мероприятий	<p>Школьный уровень – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Всероссийский уровень – 4 балла.</p>
		Наличие публикаций, в том числе учащихся	Уровень, качество, объем и количество публикаций учителя и учащихся в зависимости от формата издания (печатное издание или Интернет публикация)	<p>Публикация учителя в печатных изданиях – от 3 до 5 баллов (за каждую публикацию учителя в зависимости от уровня, качества и объема конкретной публикации в печатном издании); Публикация учащегося в печатных изданиях – 1 балл (за каждую публикацию учащегося в печатном издании). Интернет публикация учителя (учащихся) – 1 балл (независимо от уровня и количества Интернет публикаций).</p>

1	2	3	4	5
		<p>Составление КИМ для проведения административных контрольных работ, в том числе промежуточной аттестации учащихся, находящихся на семейной форме обучения (при отсутствии тарификации)</p>	<p>Качество и количество КИМ, разработанных в течение учебного года по поручению администрации школы (наличие спецификации, текста работы, критериев отметки, ответов)</p>	<p>КИМ в форме ОГЭ или ЕГЭ – 2 балла <i>(за каждую работу, разработанную одним учителем на всю параллель в соответствии с приказом по школе);</i></p> <p>КИМ в других формах – 1 балл <i>(за каждую работу, разработанную одним учителем на всю параллель в соответствии с приказом по школе).</i></p>
		<p>Профессиональные конкурсы</p>	<p>Участие и результативность в профессиональных конкурсах</p>	<p>Муниципальный конкурс: Участие <i>(при наличии сертификата, диплома участника)</i> – 2 балла; Призер (лауреат, дипломант) – 3 балла; Победитель – 4 балла.</p> <p>Региональный конкурс: Участие <i>(при наличии сертификата, диплома участника)</i> – 2 балла; Призер (лауреат, дипломант) – 4 балла; Победитель – 5 баллов.</p> <p>Всероссийский (международный) конкурс: Участие <i>(при наличии сертификата, диплома участника)</i> – 2 балла; Призер (лауреат, дипломант) – 5 баллов; Победитель – 6 баллов.</p> <p>При условии очного конкурса и нескольких туров количество баллов может быть увеличено до двух раз.</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах дистанционно + 1 балл.</p>

1	2	3	4	5
		Курсы повышения квалификации (КПК) (обязательные, 1 раз в три года)	Прохождение обязательных КПК в дистанционной форме	Прохождение обязательных курсов повышения квалификации в дистанционной форме – 2 балла.
		Курсы в межкурсовой период	Прохождение курсов в межкурсовой период	Каждый курс при наличии подтверждающего документа (<i>за исключением обязательных КПК</i>): однодневный курс (семинар) – 1 балл, многодневный курс (два и более дня) – 2 балла. В случае прохождения курсов в межкурсовой период в дистанционной форме (объемом не менее 30 часов) + 1 балл.
		Методические вебинары	Участие в методических вебинарах	При наличии подтверждающего документа – 1 балл (<i>независимо от объема и количества вебинаров</i>)
		Работа в школьных предметных комиссиях в соответствии с приказом по учреждению	Участие, объем и качество работы в школьных предметных комиссиях	Работа в качестве специалиста – 0,5 балла (<i>за каждую комиссию</i>); Работа в качестве эксперта – 1 балл (<i>за каждую комиссию</i>).
		Аттестация в целях установления квалификационной категории	Прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по должности учитель в отчетном учебном году	По результатам аттестации учителю установлена (<i>в отчетном учебном году</i>): первая квалификационная категория – 3 балла; высшая квалификационная категория – 5 баллов. Аттестация учителя в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 0 баллов.
9	Качество ведения и результатов мониторингов в соответствии с требованиями ФГОС	Ведение карт индивидуального развития учащихся (листы достижений метапредметных результатов учащихся 1-4 классов,	Наличие, качество ведения карт и динамика индивидуального прогресса учащихся на параллели (в классе) в сравнении с результатами предыдущей диагностики	Полное наличие и качественное ведение карт индивидуального развития учащихся (<i>по всем классам параллели, в которых работает учитель</i>): 1-4 классы: положительная динамика индивидуального прогресса учащихся в классе от 70% и более – 2 балла; от 50 до 70 % – 1 балл; ниже 50 % – 0 баллов.

1	2	3	4	5
		диагностические карты формирования УУД учащихся 5-9 классов)	(количество учащихся с положительной динамикой / количество учащихся на параллели (в классе))	5-9 классы: положительная динамика индивидуального прогресса учащихся на параллели (в классе) – 2 балла; стабильные результаты (средние, высокие) у 60 и более % учащихся параллели (класса) – 1 балл. Качественное и своевременное заполнение классным руководителем 5-9 классов общей автоматизированной формы по определению уровня сформированности УУД по классу с последующим предоставлением результатов в портфолио учащихся – 2 балла.
10	Занятость детей во внеурочное время (на базе школы)	Посещение ДЮСШ № 5, школьных секций и творческих объединений (по приказу школы)	Количество учащихся, занятых во внеурочное время / количество учащихся в классе	от 40 % и более – 1 балл, ниже 40 % – 0 баллов.
11	Образцовое содержание кабинета, закрепленной территории	Содержание закрепленного кабинета, дежурство с классом по школе	Образцовое содержание закрепленного кабинета Дежурство с классом по школе (в соответствии с графиком)	1 балл <i>(при отсутствии замечаний)</i> . 1 балл <i>(при отсутствии замечаний)</i> .
12	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Мероприятия, направленные на повышение имиджа школы	Характер, качество и количество мероприятий, повышающих имидж школы	Каждое значимое мероприятие – от 1 до 3 баллов (значимость и количество баллов определяет директор школы).
13	Участие в работе ППЭ	Работа в ППЭ	Участие в работе ППЭ (характер и объем работы, отсутствие замечаний), количество проведенных экзаменов	При наличии оплаты за работу в ППЭ – 1 балл (независимо от выполняемых обязанностей в ППЭ) При отсутствии оплаты за работу в ППЭ: Руководитель ППЭ – 4 балла; Помощник руководителя, оператор – 3 балла; Ответственный организатор, организатор – 2 балла; Дежурный – 1 балл.

1	2	3	4	5
14	Педагогический стаж работы	Педагогический стаж работы	Количество лет педагогической работы в образовательных учреждениях (общий педагогический стаж на выслугу лет)	<p>Для вновь принятых учителей (при отсутствии показателей результативности и профессиональной деятельности в МБОУ «СШ № 65») – 5 баллов.</p> <p>Для остальных учителей: до 1 года – 3 балла; от 1 до 10 лет – 1 балл; от 10 до 20 лет – 2 балла; от 20 лет до 30 лет – 3 балла; от 30 до 40 лет – 4 балла; от 40 и более – 5 баллов.</p>
15	Уровень исполнительской дисциплины	Ведение журналов (классных, факультативных занятий, ИГЗ, домашнего обучения, дополнительного образования)	Отсутствие замечаний в соответствии с приказами по итогам проверки за учебные четверти и год	от 1 до 2 баллов (в зависимости от количества замечаний).
		Ведение электронного журнала учителем-предметником	Отсутствие замечаний в соответствии с приказами по итогам проверки за учебные четверти и год	от 1 до 2 баллов (в зависимости от количества замечаний).
		Работа классного руководителя с неуспевающими и трудными учащимися (ведение соответствующих картотек)	Своевременное заполнение карточек, своевременная сдача уведомлений-расписок за подписью родителей (законных представителей), наличие документации в полном объеме на основании мониторинга администрации школы	от 1 до 2 баллов (в зависимости от количества замечаний).

1	2	3	4	5
		Предоставление рабочих программ и КТП по учебным предметам, факультативным и элективным курсам, организации домашнего обучения, дополнительного образования; планов воспитательной работы	Качественное составление, своевременное предоставление и корректировка рабочих программ и КТП, планов воспитательной работы в соответствии с мониторингом администрации школы	от 1 до 2 баллов <i>(в зависимости от количества замечаний).</i>
		Предоставление отчетов по образовательному учреждению	Своевременность и качество выполнения отчетов в соответствии с мониторингом администрации школы	от 1 до 2 баллов <i>(в зависимости от количества замечаний).</i>

Приложение № 2
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 65» города Иванова

Критерии оценки качества оказанных услуг и выполненной работы
административно-управленческим, учебно-вспомогательным и
младшим обслуживающим персоналом

Наименование должности	Основание осуществления выплат стимулирующего характера
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана работы школы, плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	другие основания
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	другие основания
Педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	другие основания
Библиотекарь	пополнение библиотечного фонда
	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в мероприятиях различного уровня
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
	внедрение ИКТ технологий в практику работы
другие основания	
Секретарь, лаборант	позитивные результаты деятельности
	признание высокого профессионализма
	другие основания

Младший обслуживающий персонал (уборщики, дворники и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	другие основания