

ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ГЛУХИХ, СЛАБОСЛЫШАЮЩИХ И ПОЗДНООГЛОХШИХ ДЕТЕЙ»

ПРИНЯТО

Общим собранием
коллектива

школы- интерната

протокол № 1

«29» августа 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзным комитетом
школы-интерната

Протокол № 1

«29» августа 2017 г.



Председатель ПК
Кодзасова З.Р.



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы -
интерната

И.Т.Заева

Приказ № _____ от

«29» августа 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ В ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ГЛУХИХ, СЛАБОСЛЫШАЮЩИХ И ПОЗДНООГЛОХШИХ ДЕТЕЙ»

І. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для глухих, слабослышающих и позднооглохших детей» (далее Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы и личном трудовом вкладе в конечные результаты работы Учреждения.

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

- трудовым кодексом Российской Федерации;
- ст.6 Закона « Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» от 1 марта 2005г. № 6-РЗ Республики Северная Осетия-Алания;
- постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания №239 от 24 октября 2008 г. « О новой системе оплаты труда работников

государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания»;

- приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 28.11.2008 г. № 456 « Об утверждении рекомендаций по переходу общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания на новую систему оплаты труда»;
- приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 27 апреля 2010 г. № 232 «О методических рекомендациях по новой системе оплаты труда»;

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1.4.1. Материальное стимулирование работников школы-интерната производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части может составлять до 30 % процентов от фонда оплаты труда.

1.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты составляет до 20 процентов от должностного оклада работников. Условия и порядок определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определены в разделе 2 настоящего Положения.

1.4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления **устанавливаются трудовыми договорами** с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.4.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы за оцениваемый период, с января по май и с августа по декабрь (по полугодиям) производятся ежемесячно.

II. Условия выплат и порядок определения размера стимулирующих выплат по показателям эффективности

2. 1. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется ежемесячно по итогам работы за период, определенный в п. 1.4.4. на основании показателей эффективности деятельности работников согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Основанием для рассмотрения результатов деятельности работника, претендующего на установление стимулирующих выплат, является заявление или представление администрации Учреждения.

2.3. Основными принципами оценки достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность предоставляемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при оценивании и подтверждении предоставленной информации;

2.4. Работник Учреждения, претендующий на стимулирующую выплату, в обозначенные сроки представляет лист самооценки по показателям эффективности деятельности согласно приложению №1 к настоящему Положению с материалами, подтверждающими соответствие предъявляемым критериям, являющимися основанием для стимулирования. Лист самооценки представляется по одной из занимаемых работником должностей на выбор работника.

2.5. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Вопрос о начислении и размере стимулирующих выплат за предшествующий период рассматривается комиссией в строго установленные сроки представления листа самооценивания с материалами, подтверждающими соответствие предъявляемым критериям. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.6. Директор школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

2.7. Директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы-интерната по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

2.8. Размер стимулирующей выплаты работникам Учреждения определяется по количеству баллов, набранных по показателям эффективности деятельности. Каждому критерию присвоено определенное максимальное и минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Максимальный ежемесячный размер стимулирующей выплаты по итогам работы не может составлять более 100% от должностного оклада работников Учреждения.

2.10. В случае непредставления работниками Учреждения листа самооценки комиссия не рассматривает вопрос о стимулирующих выплатах данному работнику.

2.11. Претендент вправе подать в экспертную комиссию в течение 3-х дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

III. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат всем категориям работников

3/1. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами (общая сумма баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес в рублях одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

IV. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемые услуги)

4.1 Особо важными и ответственными поручениями признаются поручения директора Учреждения по проведению мероприятий республиканского, Муниципального, районного уровней. К особо важным и ответственным поручениям и сложным заданиям относятся задания, связанные с разработкой нормативно-правовой документации; локальных актов Учреждения; ремонтом учреждения; качественной (без замечаний и в срок) подготовкой Учреждения к началу учебного года.

4.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

V. Лишение работника стимулирующих и единовременных выплат или уменьшение их размера

Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих и единовременных выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания;
- нарушения санитарно — эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных письменных жалоб.
-

VI. Экономия фонда оплаты труда.

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенного на стимулирующую часть, распределяет директор Учреждения в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

VII. Порядок и срок действия положения.

6.1. Положение согласовывается с председателем Совета Учреждения и утверждается приказом директора.

6.2. Утвержденное положение действует в течение финансового года.

Приложение №1

Критерии оценки качества работы учителя

(для учителя)

№	Критерии	Показатели	Балл
I. Учебная деятельность.			
1.	% качества обученности	3 балла – 100 - 70% 2 балла – 69 -50%	

		1 балл – 49 – 40% 0 баллов- 39 и ниже.	
2	Индивидуальная дополнительная работа с учащимися.	0 баллов - не проводится 4 балла - проводится	
3.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, наличие творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя.	5 баллов – участники всероссийского уровня; 3 балла - участники областного уровня; 2 балла - участники конкурсов муниципального уровня.	
4.	Создание благоприятного морально – психологического климата на уроке и во внеурочной деятельности.	До 5 баллов.	
5.	Работа по оборудованию и оснащению кабинета, сохранению школьного имущества.	0 баллов - не проводится 3 балла - проводится	
II. Научно - методическая работа.			
1.	Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий.	3 балла за каждый открытый урок или мероприятие.	
2.	Повышение квалификации, в том числе дистанционное обучение	0 баллов - не проводится 3 балла - проводится	
3.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п.	2 балла за каждое выступление на школьном уровне, 4 балла - на муниципальном уровне.	
4.	Работа в методическом объединении	3 балла – руководство методическим	

		объединением;	
5.	Работа по инновационным технологиям и методикам: <ul style="list-style-type: none"> ✓ проектные методы обучения ✓ групповые технологии ✓ личностно-ориентированные занятия ✓ проблемное обучение ✓ уровневая дифференциация ✓ игровые технологии, ролевые игры ✓ здоровьесберегающие технологии ✓ модульное, блочно-модульное обучение ✓ педагогика сотрудничества 	0 баллов - не проводится 5 баллов - проводится	
6.	Использование ИКТ, ЦОР и ЭОР.	0 баллов - не используются 5 баллов - используются	
7.	Размещение материалов на сайте, написание статьи и публикация в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ.	5 баллов за 1 статью.	
8.	Участие учителя в инновационной деятельности (апробация новых программ, УМК, введение новых ФГОСов и т.д.)	0 баллов - не участвует 5 баллов - участвует	
III. Общественная работа			
1.	Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т.п.)	3 балла – за выполнение долговременного поручения; 1 балл – за выполнение разового поручения.	
2.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся.	3 балла – за каждую публикацию.	
3.	Наставничество молодых педагогов.	До 10 баллов.	
IV. Работа с документацией.			
1.	Правильность и своевременность оформления ДНЕВНИК.ру и сдачи отчетов учителями-предметниками, классными	3 балла – ДНЕВНИК.ру оформлен правильно и своевременно;	

	руководителями	1 балл – есть единичные замечания по оформлению; 0 баллов – регулярные нарушения в оформлении журнала.	
V. Трудовая дисциплина			
1.	Своевременное начало и окончание урока.	2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины; 1 балл – единичное нарушение; 0 баллов – регулярное нарушение трудовой дисциплины.	
2.	Отсутствие на рабочем месте во время урока.	Минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины.	
3.	Дежурство учителя по школе (регулярно, ответственно).	2 балла.	
VI. Классное руководство.			
1.	Индивидуальная работа с родителями, педагогически запущенными учащимися, опекаемыми детьми.	Учитывается посещение на дому, составление актов материально-бытовых условий, составление характеристик. Максимально 3 балла.	
2.	Соблюдение обучающимися учебной дисциплины ✓ нет опозданий ✓ отсутствие пропусков занятий без уважительной причины	До 5 баллов.	
VII. Коммуникативная культура			
1.	Соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичности в общении с коллегами, учащимися,	До 4 баллов	

	родителями		
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	2 балла	

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ДЕФЕКТОЛОГА, СУРДОПЕДАГОГА НА
ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И
КАЧЕСТВО РАБОТЫ**

Показатели	Максимальный балл	кол-во баллов	
		самооценка	экспертная оценка
1. Наличие позитивной динамики в учебно-воспитательной работе			
1.1. Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС.	0 – не участвует 5 – участвует		
1.2. Повышение профессионального мастерства, участие в работе обучающихся семинаров, проведение мастер-классов, открытых уроков, занятий и т.п	0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 5 – наличие		
1.3.Результативность коррекционной работы (положительная динамика результатов диагностических и контрольных срезов) по полугодиям.	0 – отсутствие 3 – положительная динамика до 10% 5 – наличие положительной динамики от 10%		
1.4.Эффективность обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту.	0 – отсутствие 3 – наличие		
1.5.Уровень сформированности информационно-технологической компетентности учителя-дефектолога.	0 – отсутствие 5 – наличие		
2. Развитие профессиональной компетенции			

2.1. Качественная реализация темы по самообразованию (повышение качества обучения, доклады, выступления, обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме).	0 – отсутствие 3 – наличие		
2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах. Участие в круглых столах, конференциях.	2 балла - за каждое выступление на школьном уровне 4 балла - на муниципальном уровне		
2.3. Организация и проведение классных, школьных и общешкольных предметных недель, мероприятий, уроков, занятий, участие в конкурсах, олимпиадах.	2 балла - за каждое мероприятие		
2.4. Обобщение собственного педагогического опыта. Наличие публикаций, печатных работ	0 – отсутствие 5 – наличие		
2.5. Апробация новых образовательных программ УМК	0 – отсутствие 5 – наличие		
2.6. Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п.	2 балла за каждое выступление на школьном уровне, 4 балла - на муниципальном уровне.		
3. Превышение объема выполняемой работы			
3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий, школьного ПМПк. Экспертно-аналитическая деятельность (экспертный совет школы, участие в комиссии, в жюри)	0 – не участвует 5 – участвует		
3.2. Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции (разработка АОП, проверка тетрадей, работа с надомниками)	0 – отсутствие 3 – наличие		

3.3. Работа в методическом объединении	3 – руководство методическим объединением 2—активное участие в работе МО		
3.4. Осуществление наставничества.	0 – отсутствие 10 – наличие		
4. Профессиональная культура педагога			
4.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	0 – наличие 5 – отсутствие		
4.2. Своевременная сдача отчетов, документации	0 – регулярные нарушения 1 – есть единичные замечания 5 – документация оформлена правильно и своевременно		
4.3. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5 – нет нарушений трудовой дисциплины; 1–единичное нарушение; 0–регулярное нарушение трудовой дисциплины.		
4.4. Отсутствие на рабочем месте во время занятия.	Минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины.		
4.5 Соблюдение нормативных требований САНПиНа (режимы освещения, проветривания и чистоты; требования к мебели школьников; профилактика перегрузок; оптимальное соблюдение	0 – отсутствие 2 – наличие		

режимов труда и отдыха; удовлетворение двигательной активности учащихся и т.п.)			
4.6. Динамика методического оснащения кабинета (специально подобранные книги, пособия, журналы, учебные и развивающие программы, нормативные документы и т.п.)	0 – отсутствие 4 – наличие		
4.7. Дежурство педагога по школе (регулярно, ответственно).	2 балла		
	90		

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ**

Показатели	Макси-ный балл	кол-во баллов	
		Само оценка	экспертн. оценка
1. Результативность профессиональной деятельности			
1.1 Качественная организация учебной работы, обеспечивающей успешность обучающегося на уроках: - качество проведения самоподготовки и внеклассных занятий. - кол-во учащихся, посещающих самоподготовку. Меньше 70% Больше 70%	3 5		
1.2. Качественная организация досуга воспитанников: организация экскурсий, выходов в музеи, театры, выставки, развлекательные учреждения. (1 балл за каждое мероприятие)	до 5		
1.3. Наличие программы и систематическое применение на занятиях здоровьесберегающих технологий	Отсутствие 0 Наличие 5		
1.4. Коллективные и личные достижения учащихся и участие в социально значимых проектах, акциях, спортивных состязаний, конкурсах, днях здоровья,	до 5		
1.5. Качество сформированности трудовых навыков воспитанниками: самообслуживания, соблюдения техники безопасности, организации общественно полезного труда.	до 5		
1.6. Реальный рост воспитанности и общей культуры	до 5		

учащихся, состояние нарушений общественного порядка, уменьшение пропусков без уважительной причины.			
1.7. Организация работы по профилактике правонарушений (протоколы бесед лично (с детьми и родителями) и на родительских собраниях)	Отсутствие 0 Наличие 5		
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые воспитательные мероприятия с использованием ИКТ. (3 за полугодие)	Менее 3 3б 5		
2.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, выступления на м/о, семинарах, статьи в СМИ публикации в интернете и т.п. на школьном уровне на городском уровне	3 5		
2.3. Своевременное повышение квалификации: - курсы менее 72 часов - курсы свыше 72 часов	2 5		
2.4. Качественное и своевременное ведение требуемых документов: планов работы, отчетов, мониторингов воспитанности обучающихся и др. документации в соответствии с требованиями	5		
2.5. Осуществление наставничества	10		
3. Организационная культура			
3.1 Своевременная качественная организация дежурства в столовой. Соблюдение культуры приема пищи воспитанниками в столовой.	5		
3.2. Сохранность и развитие кабинета, соблюдение норм СанПиНа.	5		
3.3. Эффективная работа с родителями: вовлечение в совместную деятельность, посещаемость классных и общешкольных родительских собраний и мероприятий.	5		
4. Превышение объема выполняемой работы			
4.1. Участие в работе инициативных групп (комиссий, экспертных советах, в жюри и т.д.)	Не участвуют 0 Участвуют 5		
4. Профессиональная культура педагога			
4.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Соблюдение трудовой дисциплины	5		

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ГРУППЫ НА ПОЛУЧЕНИЕ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО
РАБОТЫ**

Показатели	Максимальный балл	кол-во баллов	
		Самооценка	экспертн. оценка
1. Успешность образовательной деятельности воспитателя.			
1.1 Качественная организация работы для овладения глухими детьми учебной, познавательной и коммуникативной деятельностью.	5		
1.2.Качественная организация досуга воспитанников: организация экскурсий, выходов в музеи, театры, выставки, развлекательные учреждения. (1 балл за каждое мероприятие)	5		
1.3.Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительных мероприятий, закаливания)	5		
1,4.Положительная динамика показателей посещения воспитанниками группы	5		
1.5. Организация предметно-развивающей среды(оформление групп, наличие нового дидактического материала и пособий, разнообразие выносного материала и игрушек	5		
1.6 Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей.	5		
1.7.Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в том числе праздников, соревнований, конкурсов)	5		
1.8.. Качество сформированности воспитанниками навыков самообслуживания,	5		
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые воспитательные мероприятия с использованием ИКТ.	5		
2.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, выступления на м/о, семинарах, статьи в СМИ публикации в интернете и т.п. на школьном уровне - 3	5		

на городском уровне - 5			
2.3. Своевременное повышение квалификации: - курсы менее 72 часов -2 - курсы свыше 72 часов - 5	5		
2.4. Качественное и своевременное ведение требуемых документов: планов работы, отчетов, мониторингов воспитанности обучающихся и др. документации в соответствии с требованиями	5		
2.5. Осуществление наставничества	10		
3. Организационная культура			
3.1. Сохранность и развитие групповых помещений, соблюдение норм СанПиНа.	5		
3.2. Эффективная работа с родителями: вовлечение в совместную деятельность, посещаемость групповых и общешкольных родительских собраний и мероприятий.	5		
4. Превышение объема выполняемой работы			
4.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий, экспертных советах, в жюри и т.д.)	5		
5. Профессиональная культура педагога			
5.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Нарушение трудовой дисциплины	5 -10		
	90		

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПСИХОЛОГА НА ПОЛУЧЕНИЕ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И
КАЧЕСТВО РАБОТЫ**

	Показатели	Максимальный балл	кол-во баллов	
			самооценка	экспертная оценка
1.	Реализация дополнительных проектов программ, соответствующих технологиям развивающего обучения	0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 5 – наличие		

2.	Обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 5 – наличие		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • Применение нетрадиционных форм работы с родителями. • Просветительская работа с родителями • Психологическое сопровождение родителей вновь поступивших воспитанников) 	0 – отсутствие по 2 б. за каждый пункт		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками <ul style="list-style-type: none"> • Применение нетрадиционных форм работы с сотрудниками (тренинги, мониторинг и т.п.) 	0 - отсутствие 4 – наличие		
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета) <ul style="list-style-type: none"> • Пополнение предметно-развивающей среды • Библиотека для просветительской работы с родителями и сотрудниками 	0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 5 – наличие		
6.	Качество организация психологического сопровождения воспитанников <ul style="list-style-type: none"> • Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из группы риска 	0 - отсутствие 5 – наличие		
7.	Доля(% детей) учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями, от общего количества обучающихся на начало года. Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей	0 – отсутствует 3 - 19% 5 - более 20%		
8.	Развитие профессиональной			

	<p>компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие педагога в конкурсах (профессионального мастерства, методических находок и т.д.): • Обобщение собственного педагогического опыта: публикация в СМИ, периодических изданиях • Участие в методических объединениях, семинарах. Открытые занятия, мастер-классы: 	<p>0 - отсутствие</p> <p>по 3 б. за каждый пункт.</p>		
9.	<p>Ведение документации: Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений</p>	<p>0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 5 – наличие</p>		
10.	<p>Исполнительская дисциплина педагогического работника: участие педагога в общественной жизни, деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп.</p>	<p>0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 5 – наличие</p>		
11.	<p>Участие в работе инициативных групп, комиссий, школьного ПМПк. Экспертная деятельность. (экспертный совет школы, участие в комиссии, в жюри.)</p>	<p>0 - отсутствие 3 – наличие</p>		
12.	<p>Отсутствие замечаний со стороны администрации и нарушений трудовой дисциплины.</p>	<p>0 – наличие 5 – отсутствие</p>		
13.	<p>Уровень коммуникативной культуры при взаимодействии с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)</p>	<p>0 – низкий 3 -- средний 5 – высокий</p>		
14.	<p>Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся.</p>	<p>0 - отсутствие по 3 б .за каждое мероприятие</p>		
15.	<p>Психолого-педагогическое сопровождение ФГОС НОО и ООО. (Проведение диагностических исследований, проведение занятий по внеурочной деятельности). Психологический мониторинг в рамках ФГОС, сводные таблицы</p>	<p>0 - отсутствие 2 – частичное соответствие 5 – полное соответствие</p>		

16.	Выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями (замена уроков, дежурство в столовой и на этаже)	0 - отсутствие 5 – наличие		
17.	Участие в практике студентов и осуществление наставничества	0 - отсутствие 10– наличие		
	ВСЕГО: 90 БАЛЛОВ			

Критерии оценки деятельности социального педагога для установления надбавки за результативность и качество работы

№№	Наименование показателя	Единица измерения	Значения показателя условия	Кол-во баллов	
				самооценка	эксперт
1.	Курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года)	0	Не имеет		
		2	Менее 72 часов		
		5	Более 72 часов		
2.	Профессиональное совершенствование Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	Отсутствие выступления		
		3	Наличие доклада на МО педсовете, конференции, семинаре.		
		5	Наличие публикаций		
3.	Качество реализации темы по самообразованию	5			
4.	Работа по изучению личности обучающихся воспитанников из семей находящихся в социально-опасном положении, выявление их трудностей и проблем, конфликтных ситуаций.	5			
5.	Помощь родителям и законным представителям в оформлении документов детей:	0	Отсутствие		
		5	Наличие		
6.	Социальное взаимодействие с организациями и учреждениями УФС, ПФ и т.д. по факту	0	Отсутствие динамики		
		5	Наличие положительной динамики		
7.	Использование современных информационных технологий	0	Не использует		
		3	Работа носит не системный характер		
		5	Используются постоянно		

8.	Индивидуальная профилактическая работа с детьми "группы риска" (карта сопровождения учащегося) и трудных подростков, состоящих на учете в КДН, ПДН	5			
9.	Работа по профилактике асоциального поведения, вредных привычек	5	Проведение мероприятий формирующих у обучающихся ценности ЗОЖ		
10.	Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте учреждения	5	Представлены в этой четверти		
11.	Наличие консультационно-просветительской работы с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися (журнал обращений)	5			
12.	Деятельность в составе комиссий, групп(по факту) и другая работа не входящая в круг должностных обязанностей.	5			
13.	Разработка программ индивидуального Сопровождения	5			
14.	Участие педагога в практике студентов и осуществлении наставничества	10			
15.	Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями)	5			
16.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, локальных актов.	5			
17.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Нарушение трудовой дисциплины	5 -10			
		90			

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВУЧА ШКОЛЫ НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ**

	Показатели	Максимальный балл	кол-во баллов	
			самооценка	экспертная оценка
1.Общедоступность и качество образования				
1	Высокие результаты итоговой аттестации обучающихся: -стабильная динамика - положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	5		
2	% обучающихся сдавших ОГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию	5		
3	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов), выполнения плана ВШК	5		
4	Доля педработников: - имеющих квалификационные категории 1 и высшую категории (положительная динамика, уровень выше среднего по МО или региону), - имеющих ведомственные или правительственные награды.	5		
2.Результативность				
5	Результат итоговой аттестации 11-х классов: - не ниже средних показателей по МО - положительная динамика в сравнении с предыдущими годами	5		
6	Наличие (% кол-во) призеров олимпиад, конкурсов, конференций на уровне - муниципалитета - региона - всероссийском	5		
7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и качества обучения.	5		
8	Индивидуальная работа с педагогами в т.ч. консультирование в процессе подготовки конкурсных и других творческих работ.	5		
9	Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций и др.	5		
3.Профессиональная компетентность				

10	Проведение семинаров, участие в работе педагогических советов (доклад), конференций, выступление с докладом на МО, публикации в журналах: - муниципальный уровень - школьный уровень	5		
11	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, самообразование).	5		
12	Участие в инновационной деятельности: ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и др.	5		
13	Участие в разработке локальных актов ОУ по переходу на НСОТ, ориентированной на результат и качество работ	5		
14	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педагогических советах, наличие опубликованных работ	5		
4.Организационная работа				
15	Повышение мотивации педагогического состава к использованию новых форм организации учебно-воспитательного процесса (использование ИКТ)	5		
16	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	5		
17	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	5		
18	Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	5		

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ
РАБОТЕ НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ**

	Показатели	Максимальный балл	кол-во баллов	
			самооценка	экспертная оценка
1.	Разработка, воспитательных программ, проектов правил внутреннего распорядка, программ развития учащихся и механизмов их реализации.	5		
2.	Участие и организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).	5		
3.	Качественная организация питания и дежурства в столовой	5		
4.	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	5		
5.	Создание условий для благоприятного психологического климата в коллективе	5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	5		
7.	Эффективная работа направленная на снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних Реализация мероприятий по профилактике правонарушений учащихся	5		
8.	Организация и проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов и т.п.	5		
9.	Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам. 100%	5		
10.	Владение и использование компьютерно - технологическими средствами	5		
11.	Проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников.	5		

12.	Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	5		
13.	Проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников.	5		
14.	Работа по организации и реализации социокультурных проектов.	5		
15.	Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	5		
16.	Организация работы дополнительного образования	5		
17.	Использование современных форм и методов в повышении квалификации педагогических кадров, своевременность повышения квалификации.	5		
18.	Наличие медико-социальных условий для круглосуточного пребывания обучающихся, воспитанников в школе-интернате.	5		
		90		

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И БУХГАЛТЕРА НА ПОЛУЧЕНИЕ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО
РАБОТЫ**

№	Критерии	Максимальный балл
1..	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	10
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению	10

	бухгалтерского и налогового учета.	
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	10
4.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	10
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	10
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
7.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
		70