ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МАОУ «СОШ «Мастерград» г.Перми

Протокол № 2 от «01» июня 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ от 01.06.2016 № 03

директор МАОУ «СОШ «Мастерград» г.Перми

Тиунова Т.В.Тиунова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке результативности и эффективности деятельности сотрудников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Мастерград» г. Перми

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оценке результативности и эффективности деятельности сотрудников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Мастерград» г. Перми (далее – Положение, ОУ) устанавливает подходы к стимулированию труда работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы педагогов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации г. Перми от 20 октября 2009 г. N 705 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми (в ред. Постановлений Администрации г. Перми от 15.01.2010 N 3, от 07.10.2010 N 667, от 16.03.2011 N 100), Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172.

1.3. Положение регулирует порядок установления стимулирующих выплат.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ по категориям:

а) учителя, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательно-образовательный) процесс,

б) педагогические работники учреждения (педагог-психолог, социальный педагог),

в) заместители руководителя и административного персонала (делопроизводитель, секретарь, техник-программист, бухгалтер, заведующий библиотекой, библиотекарь) и рабочие (уборщики, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания учреждения).

1.5. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

а) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплата за наличие 1 квалификационной категории;

д) персональная выплата;
е) премия по итогам работы;
ж) единовременная премия за образцовое качество выполняемых работ;
з) единовременная премия за особо важные и срочные работы;
и) иные выплаты работникам ОУ в соответствии с коллективным договором.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

3.1. Условия, регламент установления ежемесячных стимулирующих выплат по результатам труда (далее – ежемесячная выплата), перечень критериев и показателей качества и результативности работы для оценки работы сотрудников ОУ, порядок расчета определяются в зависимости от приоритетов деятельности отрасли «Образование», администрации города Перми и утверждаются приказом директора Учреждения.
3.2. для оценки работы сотрудников создается комиссия. Комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет следующий состав: заместители директора по УВР, ВР и АХЧ, представители профсоюзной организации (при наличии), педагогического коллектива (руководители МО) и Управляющего Совета.
3.3. Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования.
3.4. В полномочия комиссии входит:
- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;
- заполнение итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший отчетный период.
3.5. Вся деятельность комиссии (заседания комиссии) фиксируется протоколами заседаний. Результат работы, а именно итоговое распределение баллов и определяемые размеры стимулирующих выплат закрепляется приказом директора.
3.6.Оценка результативности работы сотрудника ОУ осуществляется по итогам мониторинга всех видов деятельности.
3.7. Определение уровня результативности работы сотрудника осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы (Приложение №1).
3.8. Указанный в Положении максимальный размер выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).
3.9. Итоговый протокол в обязательном порядке доводится до сведения заинтересованных работников.
3.10. С момента ознакомления с итоговым протоколом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель ОУ обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)
3.11. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга

профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель ОУ обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае в итоговый протокол вносятся изменения.

3.12. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, итоговый протокол утверждается руководителем ОУ и вступает в силу.

3.13. На основании итогового протокола руководитель ОУ устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях.

3.14. Заседания комиссии проводятся каждый триместр. График заседаний комиссии определяется периодичностью оценки качества труда по профилям работников учреждения, предусмотренных в Критериях.

3.15. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работников, включая автоматизированные системы расчета стимулирующих выплат к окладе работника.

3.16. При установлении ежемесячной выплаты учитываются результаты работы педагога за прошедший отчетный период.

3.17. Стимулирующий фонд не может быть меньше 30% от ФОТ.

3.18. Ежемесячная выплата устанавливается приказом директора за фактически отработанное время.

3.19. С сотрудника, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, имеющим дисциплинарное взыскание снимается до 100% ежемесячной выплаты на период установления данной выплаты с момента издания приказа директора ОУ о ее снятии.

Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также при несоблюдении работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ВНОВЬ ПРИБЫВШИМ УЧИТЕЛЯМ И ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

4.1. К вновь прибывшим учителям и педагогическим работникам относятся учителя и педагогические работники, перешедшие из других учреждений в ОУ, молодые специалисты, женщины, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, учителя, вышедшие из отпуска в течение года без сохранения заработной платы.

4.2. Вновь пришедшим учителям и педагогическим работникам приказом директора ОУ устанавливается постоянная ежемесячная выплата на срок до 6 месяцев. Размер выплаты устанавливается приказом директора ОУ.

4.3. На период до 30 ноября 2016 года всем учителям, педагогическим работникам устанавливается одинаковая ежемесячная стимулирующая выплата в зависимости от педагогической нагрузки.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5.1. Премии за проведение наиболее значимых мероприятий для ОУ, качественное выполнение поручений руководителя ОУ и его заместителей по приоритетным направлениям деятельности устанавливаются приказом директора ОУ на основании письменных обращений заместителей директора по УВР, ВР, АХЧ согласно п.7 настоящего Положения.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ОУ

6.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам соответствии с положениями коллективного договора учреждения могут устанавливаться иные выплаты.

6.2. К иным выплатам относятся следующие выплаты:

6.2.1. не зависящие напрямую от количества и качества труда, связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь). Единовременная материальная помощь оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга), для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения, в связи со, свадьбой, рождением ребенка и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и приказа директора ОУ.

6.2.2. Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами работников ОУ по случаю 50, 55, 60 и 65-летия со дня рождения и юбилейных дат трудовой деятельности (25, 30, 35, 40, 45 лет) устанавливаются приказом директора ОУ согласно п.7 настоящего Положения.

6.2.3. Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, Международный день 8 Марта и День защитника Отечества 23 февраля, Новый год) устанавливаются приказом директора ОУ согласно п.7 настоящего Положения.

7. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОУ

7.1. Приказом директора ОУ могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.

7.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников ОУ осуществляется приказом директора ОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

7.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

7.4. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования.

7.5. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда на текущий год.

Приложение 1

Показатели и критерии стимулирующих выплат административно–управленческого персонала

№ п/п	*Критерии качества и результативности работы*	*Показатели качества и результативности работы*
Заместитель по административно-хозяйственной части		
1	Обеспечение условий в помещениях ОУ	Исполнение требований Госпожнадзора
		Исполнение требований Роспотребнадзора
		Исполнение требований охраны труда
		Обеспечение энергосберегающего режима
2	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ и 223-ФЗ	Своевременная подготовка конкурсной документации
		Высокое качество конкурсных документов
3	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	Своевременное исполнение заключённых договоров
		Высокое качество и своевременность выполняемых работ подрядчиками
		Сохранность имущества ОУ
		Своевременный учёт материальных ценностей, инвентаризация
4	Организация хозяйственной деятельности ОУ	Своевременное заключение договоров, направленных на осуществление хозяйственной деятельности ОУ
5	Исполнительская дисциплина	Своевременная подготовка отчетной документации
6	Готовность учреждения к новому учебному году	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов
7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Отсутствие травм
8	Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала в учреждении	своевременное исполнение всех поручений, отсутствие замечаний
Заместитель по инновационно-методической работе		
1.	Укомплектованность учреждения кадрами в соответствие со штатным расписанием	Доля укомплектованности составляет от 95% до 100%
2.	Готовность обучающихся к профессиональному самоопределению	Средний балл уровня готовности обучающихся 7,9,11 классов к профессиональному самоопределению на уровне или выше среднего балла по г. Перми
3.	Уровень квалификации педагогов	Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию, не ниже среднего значения по городу
		Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную

		категорию, имеет положительную динамику за последние 3 года
4.	Уровень профессиональной компетентности педагогов ОУ	Средний результат по тестированию учителей школы на предмет профессиональной компетентности не ниже среднего значения по городу
5.	Конкурсное движение педагогов ОУ	Динамика участия педагогов в профессиональных конкурсах
6.	Участие педагогов ОУ в научных конференциях, публикации педагогов ОУ	Динамика участия педагогов в научных конференциях
		Динамика количества публикаций педагогов ОУ
7.	Контрольно-диагностическая деятельность	Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) УВП
8.	Участие ОУ в проектах ДО г. Перми	Участие в 2-х и более проектах
9.	Курирование ведения электронных дневников и журналов	Качество заполнения 60% и выше
10.	Исполнительская дисциплина	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление материалов, сдача отчетов (на уровне школы, ДО и др. контролирующих органов))
		Качественная подготовка и ведение документации по курируемым направлениям деятельности
		Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг
		Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя
		Отсутствие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными
Заместитель директора по воспитательной работе		
1	Участие и победы учащихся в творческих конкурсах, соревнованиях.	наличие дипломов, сертификатов, грамот
2	Участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, семинарах и др. мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на различных уровнях	наличие дипломов, сертификатов, грамот
3	Организация районных конкурсов в ОУ	Участие других ОУ в организованном конкурсе
4	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса	наличие концепций, проектов
		Организация контроля и диагностики учебно-воспитательной деятельности в учреждении
5	Организация летнего отдыха	Отсутствие жалоб со стороны родителей
		Отсутствие случаев травматизма

6	Организация дополнительного образования на базе школы	охват дополнительным образованием не менее 30 % учащихся
		Сохранность контингента, посещающих занятия внеурочной деятельности
	Результативность работы по профилактике правонарушений, преступлений и ООД	Количество учащихся, совершивших ООД, преступления не превышает норму, установленную для ОУ
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам
	Отсутствие случаев ДТП по вине учащегося	Отсутствие случаев
7	Организация самостоятельной деятельности учащихся	Организация и системная работа проектного офиса для учащихся, организация тьюторского движения
9	Исполнительная дисциплина	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление материалов, сдача отчетов (на уровне школы, ДО и др. контролирующих органов))
		Качественная подготовка и ведение документации по курируемым направлениям деятельности
		Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг
		Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя
		Отсутствие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными
Заместитель по учебно-воспитательной работе		
1	Обеспечение качественного образования	Организация работы в классах с низким уровнем мотивации (эффективная работа по индивидуальным планам сопровождения, работа ШПМПК, работа с родителями)
		Высокий уровень организации и проведение промежуточной аттестации
		Достижение учащимися более высоких показателей качества по сравнению с предыдущим периодом
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей).
		Выполнение школьного учебного плана (при 100% выполнении учебных программ)
2	Выполнение показателей МЗ	Результаты ЕГЭ по математике (профильный уровень), русский язык
		Средний балл по предметам по выбору ЕГЭ
		Количество выпускников, сдавших ЕГЭ на балл, не ниже минимального, необходимого для поступления в ВУЗ
		Результаты ЕГЭ по предметам по выбору
		Средний балл ОГЭ по русскому языку, математике
3	Контрольно-диагностическая деятельность	Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам.

		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) УВП.
4	Эффективность управленческой деятельности	Качественная подготовка и ведение документации по курируемым направлениям деятельности.
		Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление материалов, сдача отчетов на уровне школы и др. контролирующих органов)
		Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг
		Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя
		Отсутствие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными
Делопроизводитель, секретарь руководителя		
1	Качественное ведение документооборота, соблюдение сроков обработки документов в соответствии с нормативными актами	Своевременное получение и распределение почты по исполнителям в соответствии с обобщенными нормами рабочего времени и другими нормативными документами
		Оптимизация работы с архивом, применение электронного учёта документов
		Своевременное обновление баз данных ОУ
		Качественная работа в системе электронного документооборота (ИСЭД)
2	Качественное информационное обеспечение административно-управленческого процесса в ОУ	своевременное оформление исходящих и внутренних документов руководителя
		Своевременная отправка исполненной документации по адресатам
3	Культура взаимоотношений	Отсутствие замечаний со стороны посетителей
5	Качественное сопровождение работы ОУ в электронных информационных системах	Своевременное размещение информации электронных информационных системах
Заведующий библиотекой		
1	Работа по формированию и сохранению библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки
		Наличие электронной базы
		Рейды по проверке учебников
2	Справочно-библиографическая работа	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок, ознакомление членов педагогического коллектива с новинками методической литературы
3	Работа с читателями	Организация книжных выставок. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечно-библиографических уроков для учащихся. Проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге, воспитание культурного и социального самосознания, содействие эмоциональному развитию учащихся, и участие в них.
4	Владение информационными технологиями. Создание медиацентра	Сетевое взаимодействие профессионального характера. Проектная деятельность библиотеки. Помощь в проектной деятельности педагогам и учащимся. Совместная работа с педагогами по различным направлениям деятельности школы

	Профессионализм	Выступления на МО, МС, педсоветах. Разработка методических материалов. Участие в различных профессиональных конкурсах, акциях.
		Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей
Заведующий хозяйством		
1	Обеспечение условий функционирования ОУ	обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний контролирующих органов)
		обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности
		Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы
2	Организация хозяйственной деятельности ОУ	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в школе
		Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий
3	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждени	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб
		Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря
		Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.
4	Профессионализм	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
		Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)
		ведение электронной базы данных
		Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов
Рабочий по зданию		
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций
2	профессионализм	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей
		За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями

Приложение 1

Показатели и критерии стимулирующих выплат педагогических работников

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Период
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности				
	Работа с детьми	Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне	20	триместр
		Организация работы с военкоматом	20	Триместр
		Организация работы родительской общественности и детских общественных организаций (родительских комитетов, ученического органа самоуправления, организаций «Юный дружинник», «Юный пожарный», «Юный инспектор по безопасности дорожного движения» и др.) по обеспечению общественного порядка на территории школы	10	Триместр
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся и сотрудников в учебно-воспитательном процессе	Качественное заполнение документации, отсутствие предписаний по ГО и ЧС	20	Триместр
		Качественное планирование и организация проведения учебных тренировок и других учений по ГО, предупреждению и ликвидации ЧС природного и техногенного характера	20	Триместр
		Организация работы по поддержанию постоянной готовности технических систем управления, оповещения и связи пунктов управления системы ГО и ЧС	10	триместр
		Максимальная сумма баллов	100	
Социальный педагог				
1	Организация работы с учащимися	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	12	Триместр
		Организация внеурочной деятельности несовершеннолетних девиантного поведения	15	Триместр

		Вовлечение учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	12	Триместр
		Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	10	Триместр
		Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимися, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.	10	Триместр
		Профилактика	10	Триместр
2	Профессионализм	Участие в организации и проведении родительских собраний	10	Триместр
		Признание высокого профессионализма социального педагога. Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	10	Триместр
		Взаимодействие с субъектами профилактики. Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	11	Триместр
		Максимальная сумма баллов	100	
Учитель				
Часть1				
1.	*Влияние педагогической деятельности учителя на функционирование и развитие школы*			
	Вклад в развитие, формирование	Участие в корректировке ООП ООО (результат)	До 10 (разбивка по разделам ООП)	триместр

	положительного имиджа школы	Участие в развитии информационно-образовательной среды школы (развитие сайта школы – публикации статей (после согласования, в течение отчетного периода), книжного фонда школы, в течение года), уровень школы	1 (за каждую публикацию после согласования с администрацией)	триместр
2.	*Профессиональная компетентность учителя*			
	Предметная компетентность	Преподавание профильных предметов (старшая школа)	От 40% класса – 3б. 30-39% класса – 2 б. 20-29% класса – 1 б. Меньше 19% класса – 0 б.	триместр
	Методическая компетентность	Освоение и реализация других ролей (тьютор, куратор), качество заполнения документов, выполнение рабочей программы	До 6	триместр
		Разработка и реализация курсов по выбору учащихся: ЭК, ФК, КСК, программы внеурочной деятельности, программ по ММОШ в течение года	До 5	год
		Результативное участие в проблемных, проектных, временных творческих группах (наличие разработок) разного уровня, кроме ООП	6	триместр
	Психологическая и коммуникативная компетентность	Организация и ведение социальных практик и профессиональных проб	1-6	триместр
	Внеурочная деятельность по предмету	Подготовка учащихся к школьной учебно-исследовательской конференции, проведение предметных недель (за каждое мероприятие 1 балл)	До 3	триместр
		Участие в конференциях, семинарах и др. (за каждое)	1	триместр
3.	*Самореализация учителя*			
	Самообразовательная деятельность	Наличие выступлений и публикаций, уровень города, края, России	2, 4,6	триместр
		Участие (2 балла) и победы в профессиональных конкурах, грантах	1 место – 10 2 место – 8 3 место – 6	триместр
		Проведение открытых мероприятий (по предмету): район, город	4, 6	триместр

		Умение ставить и достигать цели в собственной педагогической деятельности (соответствие отчета по методической работе траектории профессионального развития)	2	год
		Разработка и реализация собственных педагогических проектов	До 6	год
		Удовлетворенность учащихся качеством услуг (административный опрос, в т.ч. наибольший выбор учащихся КСК и поточных групп)	1	триместр
			МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ	60
		Часть 2		
1	Результативность учебной работы (классный руководитель)	Абсолютная успеваемость по классу	**Для 5-11 классов (за каждый класс):** 0 баллов – ниже среднего по школе; 1 балл – равно среднему по школе; 2 балла – выше среднего по школе 5 балла – 100% успеваемость	каждый триместр (полугодие)
		Взаимодействие классного руководителя с родителями по работе по повышению успеваемости (в т.ч. наличие книги записей бесед с родителями, наличие индивидуального плана сопровождения)	до 8 баллов	каждый триместр (полугодие)
2	Результативность учебной работы (учитель-предметник)	Абсолютная успеваемость по предмету	0 баллов - отсутствие данного показателя 4 балла – 96-98% 5 балла – 99% 6 балла – 100% успеваемость	каждый триместр (полугодие)
		Динамика абсолютной успеваемости по предмету	0 баллов – отрицательная динамика; 3 балл – стабильность; 4 балла – положительная динамика (не менее чем на 3%)	каждый триместр (полугодие)
		Качественная успеваемость по предмету	По предметам первой категории сложности (русский язык, математика): 70%-100% - 8 баллов; 50%-69% - 6 баллов; 35%-49% - 4 балла;	каждый триместр (полугодие)

			20%-34% -2 балла 15%-19% - 1 балл По предметам второй категории сложности (история, обществознание, география, биология, физика, химия, иностранный язык): 80%-100% - 8 баллов; 70%-79% - 6 баллов; 60%-69% - 4 баллов; 40%-59% - 2 балла; 25% - 39% - 1балл; По предметам третьей категории сложности (*литература, информатика*, музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология, ОБЖ): 90%-100% - 4 баллов; 80%-89% - 3 балла; 70%-79% - 2 балла; 50%-69% - 1 балл; ниже 50% - 0 баллов	
		Динамика качественной успеваемости по предмету	По предметам первой категории сложности (русский язык, математика): 0 баллов – отрицательная динамика; 3 балл – стабильность; 4 балла – положительная динамика (до 5%) 5 балла – положительная динамика (более 5%) По предметам второй категории сложности (история, обществознание, география, биология, физика, химия, иностранный язык):	каждый триместр (полугодие)

			0 баллов – отрицательная динамика; 2 балл – стабильность; 3 балла – положительная динамика По предметам третьей категории сложности (*литература, информатика*, музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология, ОБЖ): 0 баллов – отрицательная динамика 2 балла – положительная динамика	
		Обеспечение выполнения учебного плана и программы	98%-100% - 3б 97%-95% -2б 94%-91% -1б	раз в год
		Соответствие результатов степени обученности (СОУ): - абсолютная успеваемость; - качественная успеваемость (по итогам независимого административного и внешнего контроля)	**Для 5-11 классов**: По предметам первой категории сложности (русский язык, математика): 80%-100% - 10 баллов; 69%-79% - 6 баллов; *100% успеваемость – 3 балла* По предметам второй категории сложности (история, обществознание, география, биология, физика, химия, иностранный язык): 80%-100% - 5 баллов; 69%-79% - 3 балла; 100% успеваемость – 2 балла	в течение отчетного периода (в зависимости от предмета)
		Призеры, дипломанты предметных олимпиад, конференций (в т.ч. учебно-исследовательских), конкурсов (предметных) (наличие подтверждающих документов)	Краевой уровень – до 4 баллов Муниципальный уровень – до 3 баллов Школьный уровень – до 2 баллов за участие (кроме школьного уровня) – 1 балл	каждое полугодие

		Проведение школьных спортивных мероприятий	не менее 2-х в четверть – 3 балла (за каждое последующее мероприятие)	каждый триместр
		Призеры, дипломанты спортивных олимпиад, соревнований (наличие подтверждающих документов)	Краевой уровень– до 5 баллов Муниципальный уровень – до 4 баллов Школьный уровень – 1 балл за участие (кроме школьного уровня) – до 3 баллов	каждый триместр
		Примечание: если выступает команда, то баллы начисляются по принципу «одна команда-один результат», количество баллов зависит от личного вклада педагога		
		Наличие Фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся	Наличие комплекта контрольно-оценочных средств по предмету – 2 балла, отсутствие КОС – 0 баллов	каждый триместр/ полугодие
		Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством педагога	В течение года обучающимися под руководством педагога выполнено 1-3 проекта - 1 балл; выполнено 4-6 проектов - 2 балла;	каждый триместр/ полугодие
3	Выполнение показателей МЗ	Результаты ГИА (ЕГЭ, ОГЭ) по обязательным предметам	3 балла - при 100% успеваемости	в течение года
			Средний балл (в сравнении по муниципальному образованию): 10 баллов - больше ср. балла по городу 7 баллов – равно среднему баллу по городу 5 баллов – равно или больше среднего балла по району до 3 баллов – меньше среднего балла по району (при 100% успеваемости)	в течение года
		Выполнение МЗ по обязательным предметам	0 баллов отсутствие данного показателя 5 баллов – выполнение показателя	в течение года

		Результаты ГИА (ОГЭ. ЕГЭ). Предметы по выбору	3 балла – 100% успеваемость	в течение года
			Количество учащихся, выбравших предмет: 1 балл - меньше 15% 2 балла -16%-50% 3 балла – более 50%	в течение года
			Средний балл (в сравнении по муниципальному образованию)	в течение года
			7 баллов - больше ср.балла по городу 5 баллов – равно среднему баллу по городу 3 балла – равно или больше среднего балла по району 1 баллов – меньше среднего балла по району (при 100% успеваемости)	
4	Другое	Исполнительская дисциплина (Своевременность сдачи информационных документов, необходимых для планирования и организации образовательного процесса (КТП, анализ диагностических работ т.д.), качество их составления, коррекция в зависимости от ситуативных изменений в режиме работы школы. Своевременное и качественное заполнение необходимых форм для мониторинга результативности всех видов деятельности педагога)	до 6 баллов - своевременность сдачи отчетов, работа с документацией согласно локальным актам школы	Каждый триместр
		Участие в выполнении особо важных заданий	до 4 баллов	
		Качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников	до 3 баллов	
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	до 2 баллов	каждое полугодие
		Отношение к школьному имуществу (сохранность мебели, техники, порядок на рабочем месте)	2 балла - без замечаний; 1 балл - единичные замечания	Каждый триместр
			МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ	100

Качество работы классного руководителя				
1	Уровень активности классного коллектива	Участие класса в проектах	4 балла – на городском уровне; 3 балла – на районном уровне 2 балла – уровень ОУ 1 балл – на уровне параллели	триместр
2	Организованное питание учащихся (не включая учащихся, получающих льготное питание)	Охват организованным питанием: 5 -6 классы – не менее 80% 7-9 классы – не менее 60 % 10-11 классы – не менее 50%	До 10 баллов	триместр
3	Системная работа с учащимися по пропаганде ЗОЖ, против правонарушений, мероприятий по профилактике ДТП и безопасности.	Своевременность проведения инструктажей по ТБ, ПДД с учащимися. Отсутствие несчастных случаев.	До 2 баллов	триместр
		Отсутствие или положительная динамика правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися. Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН	До 4 баллов	триместр
4	Внешний вид учащихся	Наличие школьной формы у 100% учащихся	2 балла	триместр
5	Участие учащихся в различных видах внеурочной деятельности (секции, кружки, студии, клубы и т.д. в ОУ).	Количество учащихся, занятых внеурочной деятельностью	от 40 до 60 % - 5 баллов от 60 до 80 % - 10 баллов	триместр
6	Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	Деятельность органа ученического самоуправления	До 3 баллов	триместр

7	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	отсутствие	5 баллов	триместр
			МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ	40