|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОна общем собрании трудового коллектива «28» августа 2011г.Протокол № 1 | УТВЕРЖДЕНОПриказом директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 136» г.Пермиот 01.09.2011 года № 51-а |
| СОГЛАСОВАНОс профсоюзным комитетом«28» августа 2011г.Протокол № 8  |  |

 |  |
|  |  |

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНОна Управляющем совете школы«29» августа 2011г.Протокол № 1 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Положение о стимулирующих и иных выплатах**

**работникам МАОУ «СОШ № 136» г.Перми**

(ред. от 26.12.2012 № 134/1; ред. от 01.04.2013 № 52)

1. **Общие положения**

 1.1.Настоящее Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Пермской городской Думы от 22.09.2009 № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми», постановлением администрации города от 20.10.2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» (в ред. постановления администрации г.Перми от 16.03.2011 №100), с учетом Методических рекомендаций, утверждённых приказом министерства образования Пермского края от 30 июня 2009 г. № СЭД - 26-01-04-172 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края», Методических рекомендаций по распределению стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений г. Перми, утверждённых приказом начальника департамента образования администрации города Перми от 21 октября 2009 г. № 1100 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда, утвержденных приказом начальника департамента образования администрации города Перми от 29.06.2011 № СЭД-08-01-09-470 «Об утверждении методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда», на основании примерного Положения о стимулировании педагогических работников, заместителей руководителя ОУ, утвержденного приказом министерства образования Пермского края от 15.11.2012г. № СЭД - 26-01-04-445 «Об утверждении примерного Положения о стимулировании педагогических работников, заместителей руководителя муниципальных общеобразовательных учреждений Пермского края в рамках реализации мероприятий по стимулированию педагогических работников по результатам обучения школьников в 2011-2012 учебном году», приказа начальника департамента образования администрации города Перми от 25.02.2013 № СЭД -08-01-09-114 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах руководителей муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми».

1.2.      Настоящее Положение  разработано в целях материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности работников, повышения их заинтересованности и ответственности в результатах деятельности школы и качественном исполнении должностных обязанностей.

1.3.       Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам школы (далее - Положение) устанавливает подходы к стимулированию труда работников школы (далее – работников).

1.4. Положение согласовывается с Управляющим советом школы, профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Стимулирующий фонд составляет не менее 30% от фонда оплаты труда, премиальный фонд – до 20%.

1.6.       Положение устанавливает:

1.6.1.  виды стимулирующих выплат;

1.6.2. расчет и порядок установления выплат стимулирующего характера;

1.6.3.  процедуру оценки качества образовательной деятельности;

1.6.4. систему критериев оценки качества и результативности труда по группам персонала;

1.6.5.  порядок установления иных стимулирующих выплат;

1.6.6.  порядок осуществления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

1.7.       Расходы на стимулирование деятельности педагогических работников, заместителей директора школы производится:

 1.7.1. из стимулирующей части фонда оплаты труда;

 1.7.2. из средств бюджета Пермского края.

 1.7.2.1.Денежные средства бюджета Пермского края, полученные ОУ, расходуются целенаправленно по результатам обучения школьников в прошедшем учебном году в пределах утвержденного объема средств по ступеням обучения.

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

1.9. Для оценки результативности деятельности работников школы создается комиссия в составе 7 человек, о чем издается соответствующий приказ по школе.

**2.Виды стимулирующих выплат**

 2.1.   Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

 2.1.1.  стимулирующая выплата  за результативность и качество труда:

2.1.1.1. педагогическим работникам, непосредственно подготовившим учащихся, достигших высоких результатов:

2.1.1.2. учителю, который осуществлял обучение учащегося в текущем учебном году;

2.1.1.3. учителю, который осуществлял обучение учащегося в предыдущий учебный год;

2.1.1.4. учителю, подготовившему учащегося по сдаваемому предмету в форме ЕГЭ с результатом от 85 до 100 баллов;

2.1.1.5. учителю, подготовившему учащегося к олимпиаде или итоговой аттестации соответствующего уровня.

 2.1.1.6. заместителям директора и педагогическим работникам, оказывающим содействие в подготовке учащихся, достигших высоких результатов.

2.1.2. стимулирующая выплата молодым специалистам;

 2.1.3. разовые премии за проведение  наиболее значимых мероприятий на районном, городском, региональном и федеральном уровнях, направленных на повышение авторитета и имиджа школы;

 2.1.4. ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность работы, связанной с реализацией проектов;

 2.1.5. премиальные выплаты по итогам работы;

 2.1.6. единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по случаю 50, 55, 60, 65, 70-летия со дня рождения;

 2.1.7.   премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, День 8 Марта и День защитника Отечества 23 февраля, Новый год);

 2.1.8.   иные выплаты стимулирующего характера.

1. **Расчет и порядок установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы.

3.1.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы за результаты работы производится два раза в год (по полугодиям), что позволяет учитывать динамику достижений учащихся и учителей.

Для определения выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа.

Размеры выплат определяются в период с 01 по 20 сентября (за 1 полугодие), с 01 по 20 января (за 2 полугодие)

3.1.2. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производятся на основании критериев (п.5 настоящего Положения).

 Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям допускается в пределах 50-100 баллов). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и устанавливается шкала в баллах.

3.1.3. Если на работника школы в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

 3.2. В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам входят: заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, председатель профкома, 3 представителя трудового коллектива из числа опытных педагогов, члены Управляющего совета (по согласованию).

3.3. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

 3.4. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за результаты их работы в течение полугодия. Выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

 3.5. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

* производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе

мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

* суммируются баллы, полученные всеми претендентами школы (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

таким образом, определяется размер стимулирующих выплат.

3.6.Работники школы вправе ознакомиться с решением комиссии.

 3.7.Выплаты не производятся или снижаются:

* за систематическое нарушение трудовой дисциплины (невыполнение

приказов и распоряжений руководителя, опоздания на работу, непосещение педсоветов, совещаний и т. п.;

* за нарушение санэпидрежима;
* за недобросовестное отношение к работе;
* при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного

работника;

* за невыполнение инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей;
* за травматизм;
* за несохранность имущества.
1. **Процедура оценки качества образовательной деятельности.**

 4.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника школы критериям качества образования применяются методики, основанные на сборе объективной информации: установление факта, фиксирование результата или его динамики.

 4.2. Сбор и обработка информации осуществляется членами администрации в соответствии с функционалом.

 4.3. Источниками информации о деятельности педагога (работника) являются:

         Листы самооценки, заполняемые педагогом (работником);

         Итоговые ведомости успеваемости;

         Статистически обработанные результаты наблюдений;

         Документация, а именно: классные журналы, протоколы, приказы, справки;

         Мониторинг удовлетворенности потребителей (учащихся, родителей) качеством образовательных услуг;

 Свидетельства, дипломы. Сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензии на работу педагога.

4.4. На основании полученной информации курирующий педагога заместитель директора составляет представление на педагога (работника) по сумме стимулирующих выплат или с указанием результатов по показателям. Составляется электронный вариант таблицы, где фиксируется сводный  список всех работников и оценки по показателям критериев (далее – сводный оценочный лист).

 4.5. Сводный оценочный лист направляется для рассмотрения и согласования в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

 4.6. После согласования стимулирующих выплат на Управляющем совете издается приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат, их размерах и сроках выплаты.

**5.    Система критериев оценки**

**качества и результативности труда по группам персонала**

 5.1. Система критериев направлена на повышение мотивации по повышению качества работы по всем направлениям работниками школы.

 5.2. Качество образования оценивается по различным направлениям. На учебный год составляется полный (избыточный) список критериев и показателей согласно приложению № 1 к настоящему приказу. Из этого списка 4 раза в год формируется перечень критериев и показателей, утверждаемый приказом директора школы.

 5.3. Критерии оценки деятельности педагогического персонала состоит из двух уровней:

5.3.1. Список критериев 1-го уровня определяет основную образовательную деятельность педагогов, осуществляющих урочную деятельность и классное руководство. По критериям данного уровня оцениваются все без исключения учителя и классные руководители.

Это критерии:

а) по организации учебного процесса;

б) по осуществлению эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса;

в) по исполнительской дисциплине;

г) по качеству обучения и воспитания.

По каждому критерию разработана система показателей.

5.3.2. Критерии 2-го уровня оценивают деятельность, которая носит творческий характер и инициируется самим педагогом. Денежная выплата осуществляется в зависимости от степени участия и уровня результативности как педагогов, так и их учеников, ее размер определяется в каждом конкретном случае в зависимости от:

а) результативности внеклассной работы по предмету, организации учебно-исследовательской и проектной деятельности;

б) активности педагога в повышении своего профессионализма;

в) активности в освоении инновационных технологий.

1. **Порядок установления иных стимулирующих выплат**
	1. Единовременное премирование работников производится за

достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

* выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
* проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
* выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
* выдвижение и реализация творческих идей, способствующих положительному имиджу школы.

6.1.1.Единовременное премирование работников школы осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в стимулирующей части фонда оплаты труда.

 6.1.2.Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

 6.2. Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День

учителя, День 8 Марта и День защитника отечества 23 февраля, Новый год) устанавливаются приказом директора школы в размере до 35000 (тридцати пяти тысяч) рублей.

* 1. Премиальные выплаты по итогам календарного или учебного года

при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда производятся без ограничения размера.

* 1. Разовые премии не включаются для начисления отпускных.
	2. Молодым специалистам устанавливается выплата стимулирующего

характера в размере 3000 (три тысячи) рублей.

* 1. Единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами

работников по случаю 50, 55, 60, 65, 70-летия устанавливается приказом директора школы в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей.

* 1. Работникам школы, длительное время находящихся на б/листе (3-4 недели), может устанавливаться выплата стимулирующего характера в размере 1000 (одна тысяча) рублей.
	2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда:

обеспечение образовательных результатов учащихся по итогам ЕГЭ, ГИА и выполнение задания департамента образования в рамках городского проекта «Школа роста»:

 6.7.1. устанавливаются на срок до одного года;

 6.7.2. максимальным размером ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность работы не ограничивается;

 6.7.3. размер ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и напряженность работы утверждается приказом директора школы.

1. **Иные выплаты работникам**

7.1.       При наличии экономии стимулирующей части фонда платы труда работникам могут устанавливаться иные выплаты.

 7.2.       К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь), размеры которых устанавливаются в соответствии с решением комиссии по социальному страхованию.

7.3.       Единовременная материальная помощь оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и приказа директора школы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Приложение № 1 к Положению о стимулирующих и иных выплатах работникам МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 136» г.Перми**Критерии и показатели качества и результативности работы** **Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), и учителям, осуществляющим классное руководство,** устанавливаются следующие критерии и показатели качества и результативности работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Количество** **баллов** **по каждому показателю критериев** | **Оценка****комиссии** |
| **Результативность образовательной деятельности** | **100% успеваемость по итогам полугодия, года** | **5** |  |
| **Процент обучающихся на «4» и «5»:**  | **3-5** |  |
| * начальная школа:
 |  |  |
|  -больше 50% | 5 |  |
|  -больше 40% | 4 |  |
|  -больше 30% | 3 |  |
| * предметы: музыка. труд, ИЗО, физическая культура
 |  |  |
|  -больше 70% | 5 |  |
|  -больше 60% | 4 |  |
|  -больше 50% | 3 |  |
| * предметы: русский язык, литература, математика, физика, химия, биология, иностранный язык
 |  |  |
|  -больше 40% | 5 |  |
|  -больше 35% | 4 |  |
|  -больше 30% | 3 |  |
| * предметы: история, право, обществознание, география
 |  |  |
|  -больше 50% | 5 |  |
|  -больше 40% | 4 |  |
|  -больше 30% | 3 |  |
| **Результаты ЕГЭ** * средний балл по всем предметам ЕГЭ в соответствии с институциональным заданием
 | **5** |  |
| * Количество выпускников, набравших по предмету «русский язык» 100 баллов
 | **5** |  |
| * Количество выпускников, набравших по предмету «математика» от 95 до 100 баллов
 | **5** |  |
| * Количество выпускников, набравших по выбранному предмету от 85 до 100 баллов
 | **5** |  |
| **Результаты мониторинговых обследований по предметам «Русский язык», «Математика»(4 класс)** | **5** |  |
| * средний балл в соответствии с институциональным заданием
 |
| **Результативность образовательной деятельности** | **Итоговая аттестация по предметам «Русский язык», «Математика» (9 класс)*** средний балл в соответствии с институциональным заданием
 |  **5** |  |
|  | **Организация работы по повышению индивидуальных образовательных результатов учащихся.** | **1-3** |  |
|  | **Положительная динамика количества участников предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов (на школьном, муниципальном, региональном уровнях)** | **1-5** |  |
|  | * количество участников школьного этапа

(от общего количества обучаемых учащихся)  |  |  |
|  |  - не менее 10%  | 1 |  |
|  |  - не менее 20%  | 2 |  |
|  |  - не менее 30% | 3 |  |
|  | * успешное выступление на муниципальном, региональном уровнях:
 |  |  |
|  |  - за 1 участника | 2 |  |
|  | **Положительная динамика количества участников конкурсов НОУ, исследовательских работ (на школьном, муниципальном, региональном уровнях)** | **1-5** |  |
|  | * количество участников школьного этапа НОУ
 |  |  |
|  |  - за 1 участника | 1 |  |
|  |  - более 1 участника | 2 |  |
|  | * успешное выступление (1-3 места)
 |  |  |
|  |  - на школьном уровне за 1 участника (1 место)  | 4 |  |
|  |  - на школьном уровне за 1 участника (2-3 места) | 3 |  |
|  |  - на муниципальном, региональном уровнях за  1 участника | 5 |  |
| **Результативность** **воспитательной****деятельности** | **Наличие программы развития (плана работы) классного коллектива**  | **3** |  |
| **Организация самоуправления в классе** | **3** |  |
| **Отсутствие прогулов уроков без уважительной причины** | **3** |  |
|  - за пропуски до 5 дней | -1 |  |
|  - за пропуски до 10 дней | -2 |  |
|  | **Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление**  | **3** |  |
|  | **Выполнение правил поведения для учащихся*** внешний вид учащихся класса;
* наличие второй обуви
 | **3** |  |
|  |
|  | **Количество детей, получающих горячее питание** | **1-3** |  |
|  |  - охват учащихся не менее 60%-70% | 3 |  |
|  |  - охват учащихся от 40% до 60% | 2 |  |
|  - охват учащихся от 20% до 40% | 1 |  |
| **Участие учащихся в детских объединениях, спортивных секциях, кружках (для классных руководителей)** | **1-3** |  |
| - за охват учащихся не менее 65% | 3 |  |
| - за охват учащихся не менее 60% | 2 |  |
| - за охват учащихся не менее 40%-50% | 1 |  |
| **Участие учащихся в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях**  | **1-3** |  |
| - за охват учащихся более 80% | 3 |  |
|  | - за охват учащихся от 40% до 80% | 2 |  |
|  | - за охват учащихся менее 40% | 1 |  |
|  | **Место класса в школе** (наличие призовых мест) | **3-5** |  |
| **Инновационная деятельность педагога** | **Использование современных образовательных технологий в деятельности учителя, классного руководителя** (ИКТ, проектных, исследовательских, дифференцированного обучения и других) | **1-3** |  |
| - освоение, результативность, целесообразность | 3 |  |
| **Использование современных методов оценивания достижений учащихся** (тесты, рейтинг учащихся, портфолио ученика в соответствии с Положением, другие) | **1-3** |  |
| - портфолио (за охват не менее 50% учащихся) |  |  |
| - тесты (системная работа на основе рабочего плана учителя) |  |  |
| - использование других современных методов оценивания  |  |  |
| **Разработка и реализация педагогических проектов, социально-значимых акций.** | **3-5** |  |
| **Методическая деятельность**  | **Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер - классов, семинаров, открытых уроков.****Выступление на конференциях, совещаниях, педагогических советах** | **1-5** |  |
| * выступление на муниципальном и краевом уровнях
 | 5 |  |
| * выступление на уровне школы:
 | 1-4 |  |
| - мультимедийная презентация опыта работы  | 4 |  |
| - проведение семинара, открытого урока  | 3 |  |
| - выступление по теме МО, совещания, педсовета | 2 |  |
| - информационно-методическое сообщение  | 1 |  |
| **Наличие публикаций на муниципальном и краевом уровне (за каждую публикацию)** |  **3** |  |
| **Участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах** | **4-5** |  |
| - муниципальный, краевой конкурс | 4 |  |
| - призовое место | 5 |  |
| **Наличие портфолио учителя (печатный вариант)** |  |  |
| * пополнение не менее 1-3 материалов в полугодие
 | **1-3** |  |
| **Взаимодействие с родителями** | **Отсутствие конфликтов, жалоб** | **2** |  |
| **Активность родителей класса в решении проблем класса и школы** | **1-3** |  |
| **Уровень исполнительской дисциплины** | **Своевременное и качественное ведение учебно-методической документации (сдача отчетности)** |  **1-5** |  |
| - постоянно (100%) | 5 |  |
| - в основном (90%) | 4 |  |
| - в основном (80%) | 3 |  |
| - в основном (70%) | 2 |  |
| - в основном (ниже 70%) | 1 |  |
| **Работа с интерактивным оборудованием** (систематическое использование, разработка своих презентаций, обучение других педагогов) | 5 |  |
| **Посещение информационных совещаний, педагогических советов** | **1-2** |  |
| - постоянно (100%) | 2 |  |
| - в основном (90%) | 1 |  |
| **Участие в общешкольных мероприятиях** | **3-5** |  |
| **Организация дежурства по школе** | **1-2** |  |

**Социальному педагогу, педагогу-психологу** устанавливаются следующие критерии и показатели качества и результативности работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Количество баллов по каждому показателю критериев** | **Оценка****комиссии** |
| Результативность деятельности | Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников  | **10** |  |
| Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста | **20** |  |
| Инновационная деятельность педагога | Применение в деятельности современных профессиональных технологий | **10** |  |
| Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций | **10** |  |
| Методическая деятельность  | Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности | **10** |  |
| Публикации на краевом и муниципальном уровнях | **5** |  |
| Участие в работе методических объединений, ассоциаций города и района | **5** |  |
| Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др. | **5** |  |
| Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др. | **5** |  |
| Взаимодействие с родителями | Отсутствие конфликтов, жалоб  | **5** |  |
| Удовлетворенность родителей качеством услуги | **5** |  |
| Исполнительская дисциплина | Своевременная и качественная сдача отчетности  | **10** |  |
| Своевременное заполнение документации |  |
| Посещение информационных совещаний, педагогических советов |  |

**6.** |
|  |