

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 7»  
(МБОУ «СОШ № 7»)**

**ПРИНЯТО**

*Общим собранием  
работников школы  
18.02.2019г.*

**УТВЕРЖДЕНО**

*приказом №46 /ОД  
от 18.02.2019г.*

**СОГЛАСОВАНО**

*Управляющий совет  
протокол №13 от 18.02.19г.*

*Профсоюзный комитет  
Протокол №4 от 18.02.19г*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О компенсационных выплатах и материальном стимулировании труда  
работников школы**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденном Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173, (с изменениями, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 30.06.2011 №1211).

**1.2.** Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

**1.3.** Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**1.4.** Положение распространяется на всех работников учреждения.

## **2. Компенсационные выплаты**

**2.1.** Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в Приложении №1.

**2.2.** Педагогическим работникам образовательного учреждения при наличии основания выплачиваются компенсационные выплаты за работу на основании приказа директора школы.

В компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда входят следующие виды выплат:

- за преподавание часов в классах ограниченных возможностей здоровья (классы ОВЗ);
- за преподавание часов индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения;
- за проверку письменных работ в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за выполнение функций классного руководителя.

## **3. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

**3.1.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

**3.2.** Стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном нормативными актами учредителя.

**3.3.** Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, положением, соглашениями, приказами по учреждению **в пределах фонда оплаты труда.**

Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и в объеме средств, определенных фондом оплаты труда на очередной финансовый год. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

**3.4.** Работникам образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты на основании Приложения №2.

#### **4. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной основе (на определенный срок)**

**4.1.** Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость и расширенный объём работы, педагогическим и другим работникам.

Выплата за интенсивность, напряжённость и расширенный объём работы устанавливается ежегодно на 01 сентября педагогическим работникам образовательного учреждения. Размеры стимулирующих выплат, производимые работникам, приведены в Приложении №2, п.1 (№ 2.1).

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им могут выплачиваться стимулирующие выплаты по приказу (за месяц, квартал, год):  
- по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ (за месяц, квартал, год). Приложение №2 п.1 (2.1).

Выплата за напряжённость, интенсивность и расширенный объём выплачивается педагогическим работникам в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности педагогических работников учреждения и общим количеством баллов по каждому педагогу. Далее определяется общее количество баллов по всем педагогам. Сумма экономии ФОТ для стимулирующих выплат делится на общее количество баллов по всем педагогам, таким образом, определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл. Сумма поощрения отдельного педагога определяется умножением *стоимости одного балла* на общее количество баллов по каждому педагогу. Размеры стимулирующих выплат, производимые педагогическим работникам, приведены в Приложении №2 п.2. (2.2.)

Размер выплат за напряженность интенсивность и расширенный объём работы работы педагогическим работникам устанавливается на основании служебных записок заместителей директора, представляемых директору до 30 числа каждого месяца, и выплачивается на основании приказа директора(за месяц, квартал, год).

**4.2.** Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работникам не занятым на педагогической работе.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательного учреждения, не занятым на педагогической работе в соответствии со следующими критериями:

- сложность, напряженность работы и оперативность (интенсивность и напряженность работы в должности, выполнение непредвиденных работ, умение выработать оптимальное решение, умение определять приоритеты в работе, оперативность в принятии решения, оперативность в исполнении поручений, своевременность выполнения внеплановых заданий и поручений директора образовательного учреждения) в размере до 100% должностного оклада при наличии стимулирующего фонда;

Размеры стимулирующих выплат, производимые работникам, приведены в Приложении №2, п.2,3,4,5.

Данная выплата может устанавливается ежегодно приказом директора школы или за месяц, квартал, год.

Выплата относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

#### **4.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора.**

Стимулирующие выплаты заместителям директора выплачиваются по решению директора в соответствии с критериями, указанными в Приложении №4.

### **5. Премияльные выплаты по итогам работы**

**5.1.** Премирование работников образовательного учреждения производится в целях усиления материальной заинтересованности работников и улучшения результатов их деятельности.

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

**5.2.** Основными критериями для выплаты работникам премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- выполнение плановых мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение сроков исполнения документации;
- своевременная сдача отчетности, установленная локальными актами образовательного учреждения;
- качественная подготовка нормативных правовых, локальных актов, отчетных и иных документов (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотное составление документа, отсутствие стилистических и грамматических ошибок).

Критерии для выплаты премии учителям приведены в Приложении №3.

**5.3.** Работники премируются по основанию: за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам работы за месяц, квартал, год фиксированной суммой. Премии выплачиваются на основании приказа по образовательному учреждению.

Выплата премии педагогическим работникам выплачивается в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности педагогических работников учреждения и общим количеством баллов по каждому педагогу. Далее определяется общее количество баллов по всем педагогам. Сумма экономии ФОТ для стимулирующих выплат делится на общее количество баллов по всем педагогам, таким образом, определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл. Сумма поощрения отдельного педагога определяется умножением *стоимости одного балла* на общее количество баллов по каждому педагогу. Размеры стимулирующих выплат, производимые педагогическим работникам, приведены в Приложении №3.

**5.4.** Работникам, отработавшим менее периода, за который выплачивается премия (в связи с заключением или расторжением трудового договора), премия начисляется пропорционально отработанному времени.

**5.5** Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно осуществляется по решению руководителя учреждения.

**5.6.** Премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, по результатам работы и в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы. Оформляется служебной запиской, предоставляемой директору школы не позднее 25 числа месяца, предшествующего наступлению следующего периода (месяца, квартала, года).

**5.7.** При невыполнении работником хотя бы одного из критериев вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, по ходатайству руководителя подразделения или исполнительных документов премия не выплачивается (или выплачивается в меньшем размере).

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности;

б) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

в) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

**5.8.** Работники дополнительно могут премироваться к профессиональным праздникам и праздничным датам, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений директора школы, а также участие в выполнении важных (особо важных) работ и мероприятий (в том числе участие в соревнованиях, профессиональных конкурсах-смотрях и т.д.).

**5.9.** Премирование работников учреждения по итогам работы за год производится за общие результаты по итогам работы за год в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы. Право на получение премии по итогам работы за год имеют все работники, находящиеся в штате учреждения.

**5.10.** Работники премируются по основанию: «За успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам работы за год - в процентах от должностного оклада» или фиксированной суммой. Премия выплачивается работникам, проработавшим в учреждении не менее 6 (шести месяцев) и состоящим в штате учреждения на момент выплаты премии по итогам работы за год, если иное не установлено данным Положением или локальными нормативными актами учреждения.

**5.11.** Работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год (шесть и более месяцев), премия выплачивается пропорционально отработанному в году времени. В исключительных случаях по решению руководителя учреждения премия может быть начислена работнику, проработавшему в учреждении менее шести месяцев. При переводе работника в установленном порядке на другую должность выплата премии ему производится по последней должности.

За период нахождения работников в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

**5.12.** Основанием установления работникам премии по итогам работы за год и определения его размера является служебные записки заместителей директора, главного бухгалтера на имя директора школы.

Основанием установления премии педагогическим работникам по итогам работы за учебный год является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Выплата премии по итогам работы за год (календарный/учебный ) производится на основании приказа директора школы.

**5.13.** Выплата премии заместителям директора.

Выплаты премии заместителям директора производиться по решению директора, в соответствии с критериями, указанными в Приложении №4.

Премии относятся к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## **6. Иные выплаты**

**6.1.** За стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли), за выслугу лет. Размеры и порядок установления выплаты за непрерывный стаж работы или выслугу лет к должностным окладам для всех работников школы устанавливаются на основании постановления администрации Сосновоборского городского округа от 19.06.2014 года №1451 Приложение № 6.1;

приведены в Приложении №2, п.1.1 к настоящему Положению.

Основанием установления работникам выплаты за непрерывный стаж работы или выслугу лет, являются записи в трудовой книжке о работе в образовательных учреждениях города или области.

Выплата за непрерывный стаж или выслугу лет производится на основании приказа директора школы.

Выплата за непрерывный стаж или выслугу лет относится к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

**6.2** При наличии фонда экономии оплаты труда, может быть оказана работникам образовательного учреждения материальная помощь:

- при увольнении,
- в связи с юбилейными датами работников (50,55,60,70,80 и т.д.),
- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста ,
- в связи с рождением ребенка,
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.
- смерти работника, близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства), на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- по представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

**6.3** Конкретный размер материальной помощи определяется директором школы по согласованию с профсоюзной организацией.

**6.4.** Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу директора образовательного учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

## **7. Персональные надбавки**

**7.1.** Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников) устанавливаются на основании постановления администрации Сосновоборского городского округа от 19.06.2014 года №1451 Приложение № 6.12.1; 6.12.4; 6.12.6;

**7.2.** Персональная надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам школы в процентах к должностному окладу с учетом нагрузки в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Приложение № 6.12.4;

**7.3.** Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в школе соответствующего вида экономической деятельности:

- почетное звание «Отличник народного просвещения РФ», в размере 10 процентов.

Приложение № 6.12.3;

**7.4.** Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб. Приложение № 6.12.1;

**7.5.** Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома; Приложение № 6.12.6.

## **8. Заключение**

**8.1.** Бухгалтерией школы, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников, определяется объем средств стимулирующего фонда.

**8.2.** Установление стимулирующих выплат работникам производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования.

**8.3.** Выплата стимулирующего характера производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

**8.4.** Критерии оценки деятельности для начисления стимулирующих выплат приведены в Приложениях №2,3,4

**8.5.** Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен ранее установленного срока либо отменен полностью при ухудшении качества работы, а также при нарушении работником трудовой или финансовой дисциплины.

**8.6.** В Приложениях к Положению о компенсационных и стимулирующих выплатах, могут вноситься изменения, в связи с изменениями в действующем законодательстве, критериев оценки деятельности работников школы. Данные изменения утверждаются приказом директора после согласования с профсоюзным комитетом школы.

**Приложение № 1**  
**к положению об оплате труда работников**  
**в средней общеобразовательной школе № 7.**

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ РАБОТ,**  
**ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОИЗВОДЯТСЯ**  
**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителям общеобразовательных учреждений.	2000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителям 1-4 классов общеобразовательных школ за проверку тетрадей	10 %
		Учителям русского языка за проверку письменных работ по русскому и родному языку и литературе	20 %
		Учителям математики за проверку письменных работ по математике	15 %
		Учителям иностранного языка и черчения за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %
3.	За работу в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья  4 вида	Учителям, воспитателям, преподавателям, и прочему педагогическому персоналу, непосредственно работающим с детьми в таких классах (группах).	20 %

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3	4
4.	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	Учителям непосредственно занятым с детьми на домашнем обучении.	20 %

**к положению о компенсационных выплатах и материальном стимулировании  
труда работников школы**

**№ 2.1**

№ п/п	Категория работника	Вид стимулирующих выплат	Размер доплаты в рублях или в процентах к должностному окладу с учетом нагрузки.
1.	Учителя, администрация, работники школы	1.1.Работникам школы за стаж работы в образовательных организациях региона и отрасли, педагогическим работникам за стаж педагогической работы региона и отрасли, администрации за стаж административной работы в образовательной организации (выслуга лет): От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет	5% 7% 10% 15%
		1.2.Почётная Грамота Министерства образования и науки  «Отличник просвещения»  За звание «Почетный работник образования РФ», «Заслуженный учитель РФ»	5%  10%  20%
		1.3. За руководство школьным методическим объединением.  Наставничество.	1000р.
		1.4. За заведование учебным кабинетом (физика, биология, ОБЖ, ИВТ, мастерские, терминальный) и	

		городским базовым кабинетом	До 10%
		<b>1.6.</b> За работу по курированию: ГИА	17 000 руб.
		<b>1.7.</b> УОУ	1 000 руб.
		<b>1.8.</b> За работу контрактной службы (за счет областного бюджета): Контрактный управляющий	6 000 руб.
		Заведующий хозяйством	6 000 руб.
2.	Секретарю	– Организация горячего питания.	3 000руб
3.	Секретарю	– Делопроизводство; – организация диспансеризации; – ведение базы данных обучающихся; – приём и оформление документов в 1 класс.	100%
3.	Заведующая библиотекой	За работу с фондом учебников	До 20%
4.	Главный бухгалтер	За представление бухгалтерской информации для сайтов и размещение бухгалтерской информации на bus.gov.ru.	50%
5.Работник школы		5.1. За техническую поддержку сайта школы	До 3000 руб.
		5.3. За ведение базы данных школы в программе АИС «Апостроф»	2000 руб.
		5.4. Выполнение обязанностей диспетчера образовательного процесса  Составление расписания (единовременно)  Замена (ежемесячно)	10 000руб  5 000 руб.

	5.5. Выполнение общественно значимой работы в коллективе	До 50%
	5.6. За напряжённость, интенсивность и расширенный объём работы.	До 100%
	5.7. За работу с архивом школы	5 тыс.руб.

**Стимулирующие выплаты, обеспечивающие повышение качества обучения обучающихся.**

**№ 2.2.**

<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
1	Подготовка в НИКО, ВПР	1-3
2	Подготовка к ЕГЭ 11 класс (русский язык, математика) <i>За каждый класс</i>	1-6 Работа с группой риска -1 Работа с медалистами-1 Наличие индивидуальных папок учащихся -1 Наличие тематического контроля -1 Динамика результатов -2
3	Подготовка к ГИА 9 класс (русский язык, математика) <i>За каждый класс</i>	1-6 Работа с группой риска -1 Работа с медалистами-1 Наличие индивидуальных папок учащихся -1 Наличие тем. контроля -1 Динамика результатов -2
4	Подготовка к экзаменам по выбору	1-5 чел. – 1б, 6-10 чел. – 2б, более 10 чел. – 3-5 б.
5	Участие в проектной деятельности (по итогам НПК)	1-3 проекта – 2б, 4-6 проектов – 3б, 7 и более проектов – 4-5 баллов. Выход на город (область) +1б за каждый проект
6	Система оценки качества образования: • Положительная динамика результативности обучения по результатам триместра	Рост качества – 3б, стабильность качества – 2б, снижение – 0б

7	Ведение электронного журнала (Распоряжения Правительства РФ от 17.12.2009 г. № 19993-р)	50-70% -1б, 80-100% -2б
8	Ведение документации: дневники, журналы, личные дела (по факту проверки)	Без замечаний – 2б, замечания вовремя устранены – 1б, замечания не устранены на момент повторной проверки – 0б
9	Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах и соревнованиях	Школьный – 1б, городской (заочный) 1б, городской (очный) – 2б, региональный и международный (заочный)- 2б, очный – 3б
10.	За дополнительный объём работ по организации учебно-воспитательного процесса	1-2б
11.	Организация горячего питания («Школьный кошелёк»)	До 10 чел.-1б, свыше 10 чел.- 2б
12.	За дополнительный объём работ по организации воспитательного процесса	1-5б
<b>Методическая работа</b>		
13.	Обобщение и распространение опыта: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Публичные выступления:</li> <li>• Печатные работы:</li> <li>• Интернет публикации:</li> </ul>	Школа -1 Город -2 Область – 3 Россия -4  Школа, город -2 Регион – 3 Всероссийский – 4
	Участие в конкурсах педагогического мастерства, НПК	Город – 5 Область – 5
	Работа в творческих группах школы и города (ПМПК, проверка ВПР, мониторингов, школьных олимпиад, организация мероприятий на параллель и т.п.)	1-3б
	Открытые уроки и внеклассные мероприятия	Школа -5б, Город -7б, Регион -7б, РФ – 7б
	Ведение документации в кабинетах	Без замечаний – 2б, замечания вовремя устранены – 1б, замечания не устранены на момент повторной проверки – 0б +1-2 б за ведение Портфолио учащихся

**Приложение № 3 (премия)**

**к положению о материальном стимулировании труда работников**

**в средней общеобразовательной школе № 7.**

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ**

**1. УСПЕВАЕМОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ**

Критерий	Баллы		Самооценка
	1 раз в год	1 раз в триместр	
1.1. 100% успеваемость	10б (по итогам года)	10б (по итогам триместра)	
1.2. Наличие неуспевающих при выполнении всего алгоритма деятельности	7б	7б	(с предоставлением документов)
1.3. Качество знаний учащихся (позитивная динамика уровня обучения учащихся за отчётный период):  -стабильность или рост качества знаний (среднее по учителю)	3 – 5б	3 – 5б	(исключение 1-2 классы)
1.3. Отсутствие одной «3» по предмету (исключение русский язык и математика)	3б	3б	
1.4. Результаты ГИА выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ):  При показателе выше среднего по городу по области  При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	до 4б  до 2б  до 10б		

1.5.Результаты ГИА выпускников 9-классов (в новой форме):  При показателе выше среднего  по городу  по области  При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	до 4б  до 2б  до 10б		

## 2.ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПО УЧЕБНЫМ ПРЕДМЕТАМ

2.1.Результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях (учёт победителей и призёров)  - школа  - город, регион, Россия...(очно)  - город, регион, Россия...(заочно)	1б  5б (победитель), 4б (призёр)  4б (победитель), 3б (призёр)	
--	--	--

## 3.МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

Критерий	баллы	Примечание
3.1. Результаты участия педагога в методической работе победители, лауреаты, дипломанты)  - конкурсы  - выступления  - обобщение опыта  - город, регион, Россия...(очно)  - город, регион, Россия...(заочно)	5б (победитель), 4б (призёр)  4б (победитель), 3б (призёр)	

#### 4. РАБОТА ПО ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЮ

Критерий	баллы	Примечание
4.1. Проведение динамических пауз	1б	По протоколам уроков
4.2. Выполнение санитарно-гигиенических норм (чистота, проветривание, посадка уч-ся и т.п.)	1-2 б	При наличии справок
4.3. Создание благоприятного психологического климата (за обоснованные претензии со стороны учеников, родителей, коллег).	1 б	При наличии справок
<b>5. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ</b>		
5.1. Сохранение отличников и медалистов		1 чел. = 1б
5.2. Привлечение родителей к решению проблем учащихся и школы.		До 4б
5.3. Сохранение контингента учащихся (с учётом объективных причин)		До 3 баллов

#### 6. ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

(при отсутствии взысканий)

Критерий	баллы
6.1. Качество дежурства	1б- 2б
6.2. Участие в общешкольных мероприятиях	1б- 2б
6.3. Качественное и своевременное оформление документации (дневники, журналы, отчёты, справки и т.д.)	1б- 2б

## 7. УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ ШКОЛЫ

7.1.	Весомое участие в общественно – значимой работе	до 36
------	---	-------

**Итоговый балл**