

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «Гимназия №11»
№ 86-П/З от 22 декабря 2019 г.



СОГЛАСОВАНО:



ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ №11»

Принято общим собранием трудового коллектива
МБОУ «Гимназия №11»
протокол № 2
от «21» декабря 2019 г.

Махачкала 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Республики Дагестан", постановлением Администрации городского округа с внутригородским делением "город Махачкала" от 30.09.2019 N 1616 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций г. Махачкалы, утвержденное постановлением Главы Администрации г. Махачкалы от 3 июня 2010 г. N 1667" и регулирует взаимоотношения в сфере оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения, установления порядка поощрения работников в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой инициативы и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение направлено на обеспечение в учреждении справедливой оплаты труда работников в соответствии с его количеством и качеством и результатами и положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах, отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре учреждения.

1.4. Положение устанавливает механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики учреждения:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдаче и ее оплаты.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по педагогическому и административному персоналу работников ежемесячно по результатам их труда.

1.7. Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения трудового коллектива работников, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

1.8. Значение стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 5% от общего фонда оплаты труда соответствующей категории работников учреждения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера могут носить периодический или разовый характер.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1 В целях поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в образовательном учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда – премии, надбавки, доплаты,

2.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат преподавателям, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности.

2.2 Стимулирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа Учреждения. Подготовку проектов приказов о стимулирующих выплатах работникам Учреждения осуществляет заместитель директора Учреждения.

- 2.3 Система выплат стимулирующего характера включают в себя:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

2.4 Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- а) периодические (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы);
- б) разовые (премиальные выплаты).

2.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах (в порядке, предусмотренном гл. 4 настоящего положения (за интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

2.6 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие

результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2.7 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в форме ежемесячной надбавки к должностному окладу работников.

2.8 Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу работников Учреждения определяется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера, исходя из оценки результативности профессиональной деятельности работника по итогам работы за предшествующий установлению надбавки период.

2.9 Для вновь назначенных работников учреждения стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться после их работы в данной должности не менее трех месяцев с учетом полученных результатов в соответствии с установленными показателями.

2.10 К выплатам за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов.

имеющим:

1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

2.11 Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

2.12 Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.13 Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя Учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам Учреждения.

2.14 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником Учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.15 Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы составляет:

определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);

от 5 до 10 лет - 3 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);

от 10 до 15 лет - 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);

свыше 15 лет - 5 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

2.16 При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.17 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу или ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничивается.

2.18 Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков и факультативов;

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;

участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;

отсутствие жалоб со стороны работников.

2.19 Работники учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей;
Главой Республики Дагестан - в размере 15 000 рублей;
Правительством Российской Федерации - в размере 15 000 рублей;
Президентом Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5 000 рублей.

2.20 При начислении работникам премий учитываются также:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

высокое качество проводимых конкурсов, семинаров, конференций, мастер-классов, соревнований и олимпиад на муниципальном уровне;

поощрение к профессиональному празднику.

Премия по результатам работы за отчетный период выплачивается в фиксированной сумме.

3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Распределение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется на основе решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

3.2. В состав Комиссии входят директор учреждения, представители органов самоуправления, методического совета и профсоюзной организации.

3.3. Состав комиссии утверждается приказом Учреждения. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.4. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. По мере необходимости могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

3.5. Работники Учреждения ежемесячно (30 числа) на основе самоанализа результатов прошедшего месяца представляют в Комиссию оценочный лист о результатах деятельности за отчетный период фотоматериалами проведенных мероприятий и копий документов (приложение №1 к Положению).

3.6. Оценочные листы о результатах деятельности работников отчетный период без подтверждающих достижения работника документов Комиссией не рассматриваются.

3.7. Поступившие материалы рассматриваются в Комиссии. Комиссия оценивает работу работников учреждения по установленным критериям баллам по итогам работы за месяц.

3.8. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания труда работников Учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников не чаще двух раз в год.

3.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих в заседании. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии. На основании протокола Комиссии директор учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах к должностным окладам работников.

3.11. Ежеквартальная надбавка к должностному окладу работника устанавливается на основании общего числа баллов, полученных при сложении «Показателей эффективности деятельности».

3.12. Расчет стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работ работникам учреждения производится по формуле:

$$П_n = \frac{Ф_0}{Б_0} \cdot X \cdot C$$

где $П_n$ - размер поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

$Ф_0$ - Общий размер стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей категории работников учреждения, направляемый на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (не менее 5% от общего размера части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников учреждения);

$Б_0$ - общее количество баллов в оценочных листах соответствующей категории работников учреждения;

C - количество баллов, набранное работником по результатам оценки Комиссии за отчетный период.

4. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

4.1. Стимулирующие выплаты, установленные работникам учреждения приказом Управления образования могут быть отменены в случае нарушения трудовой дисциплины работником (наличие дисциплинарного взыскания).

4.2. Решение об отмене стимулирующих выплат Комиссией на срок не более трех месяцев подряд.

5. Заключительные положения

5.1. В течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом работники Учреждения в случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

5.2. Комиссия рассматривает письменное обращение работников Учреждения и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности за _____ 2019 года
 заместителя директора по учебно-воспитательной работе
 МБОУ «Гимназия №11»
 (должность)

(фамилия, имя, отчество работника)

Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.			
Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	2		
Наличие ежемесячного плана работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	2		
Своевременность подготовки, утверждения и выполнения планов работы	2		
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	2		
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2		
Высокий уровень организации контроля образовательного процесса	3		
Сохранение континента обучающихся - отсутствие отсева, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.	2		
Максимально возможное количество баллов:	15		
Критерий 2. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы			
1. Наличие системы мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3		
2. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	2		
Максимально возможное количество баллов:	5		
Критерий 3. Организация и проведение мероприятий рубежного контроля знаний (АКСР, комплексные работы, ВПР) и промежуточной аттестации			
1. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы различных видов рубежного контроля знаний, промежуточной аттестации	3		
2. Своевременно подготовлены и утверждены расписания мероприятий по контролю знаний и промежуточной аттестации	2		
3. Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной аттестации	2		
Максимально возможное количество баллов:	7		
Критерий 4. Результативность методической деятельности курируемых педагогов			
1. Результативность участия в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различного уровня (сличное и курируемых педагогов)			

Областной уровень:	I место	9	
	II место	6	
	III место	3	
Республиканский уровень:	I место	15	
	II место	10	
	III место	5	
Разработка методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования (за каждое пособие)		5	
Максимально возможное количество баллов:		23	
Итого баллов		50	6

Подпись работника: _____

Председатель комиссии:

Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности за _____ 2019 года:
(отчетный период)

главного бухгалтера МБОУ «Гимназия №11»

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

№	Показатели и критерии	Кол-во баллов	Самооценка	Оценки комиссии
1.	Выполнение финансово-экономических функций (разработка новых программ, положений, выполнение расчётов по бюджету и т.д.)	5		
2.	Своевременность сдачи годовой, квартальной и месячной отчётности	5		
3.	Высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников ОУ в Пенсионный фонд РФ	5		
4.	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	10		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников школы по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору школы	5		
6.	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в том числе от приносящей доход деятельности	5		
7.	Отсутствие замечаний по результатам внешних проверок	5		
8.	Ведение расчётов с подотчётными лицами. Осуществление контроля за правильным и своевременным оформлением авансовых отчётов	10		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:		50 б		

Подпись работника: _____

Председатель комиссии: _____

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности за _____ 2019 г.

заместителя директора по ИТ МБОУ «Гимназия №11»

(должность)

(фамилия, имя, отчество работника)

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самоценка	Оценка
Критерий 1. Продуктивность реализации программы информатизации. Улучшение условий для использования ЦОР и ИКТ в учебном процессе				
1.	Наличие программы информатизации, регулярно корректируемой на основе данных мониторинга выполнения программы	3		
2.	Наличие методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования (за каждое мероприятие)	5		
3.	Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах (за каждое мероприятие)	2		
	Максимально возможное количество баллов:	Не более 10		
Критерий 2. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности учащихся школы				
1.	Результативность участия учащихся школы в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах с использованием ИКТ, при поддержке зам. директора по ИКТ			
	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3	
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5	
	Интернет – олимпиады различного уровня (из числа рекомендованных Министерством образования и науки РД, РФ)		2	
2.	Проведение школьных конкурсов по использованию ИКТ		5	
3.	Проведение внеклассных мероприятий с использованием IT-технологий при поддержке зам. директора по ИКТ (за каждое мероприятие)		2	
	Максимально возможное количество баллов:		Не более 20	
Критерий 2. Официально зафиксированные, личные достижения педагогов в профессиональных конкурсах, конкурсах исследовательских работ с использованием ИКТ:				
2.1.	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3	
2.2.	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5	
	Максимально возможное количество баллов:		Не более 20	
	Максимально возможное количество баллов		50 б	

Генерал

Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности

учителя _____ «МБОУ «Гимназия №11» за _____ 2019
года _____

(преподаваемый предмет)

(отчетный период)

(фамилия, имя, отчество учителя)

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях предметного направления: (за каждого учащегося)				
1.1.	Городской уровень: I место II место III место	9 6 3		
1.2.	Республиканский уровень: I место II место III место	15 10 5		
1.3.	Интернет – олимпиады различного уровня (из числа рекомендованных Министерством образования и науки РД, РФ)	2		
	Максимально возможное количество баллов:	Не более 20		
Критерий 2. Официально зафиксированные, личные достижения педагога в профессиональных конкурсах, конкурсах исследовательских работ предметного направления:				
2.1.	Городской уровень: I место II место III место	9 6 3		
2.2.	Республиканский уровень: I место II место III место	15 10 5		
	Максимально возможное количество баллов:	Не более 20		
Критерий 3. Проведение учителем мероприятий, направленных на повышение качества образования				
3.1.	Процент успеваемости учащихся по результатам промежуточной аттестации: успеваемость до 40 %: успеваемость от 40 – до 70 %: успеваемость от 70 – до 90 %: успеваемость выше 90 %	0 4 8 10		
3.2.	Наличие научных статей на региональном и федеральном уровнях (за каждое мероприятие)	2		
3.3.	Организация экспериментальной и методической работы (организация проведения ВПР, пробных ГИА с последующим анализом и подготовкой рекомендаций для проведения коррекционной работы, проведение школьных мониторингов знаний учащихся, посещение и анализ уроков в рамках мероприятий по предметности, разработка КИМов)	8		
3.4.	Организация педагогических чтений, конференций, семинаров различного уровня (за каждое мероприятие)	5		
	Максимально возможное количество баллов:	Не более		

Вук
Малыш
Сав

		20		
Критерий 4. Обобщение передового педагогического опыта				
4.1.	Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий по предмету (за каждое мероприятие)		5	
4.2.	Выступление на педагогических советах, семинарах, круглых столах, конференциях различного уровня (в качестве основного докладчика) (за каждое мероприятие)		3	
4.3.	Оформление тематических школьных стендов, <i>Кабинетов</i>		2 - 5	
	Максимально возможное количество баллов:		Не более 20	

Критерий 5. Организация внеучебных мероприятий (при наличии текстового и фото отчёта)

5.1.	Наличие призов (среди учащихся) в конкурсах воспитательного направления			
	Городской уровень:	I место	9	
		II место	6	
		III место	3	
	Республиканский уровень:	I место	15	
		II место	10	
		III место	5	
5.2.	Проведение мероприятий воспитательного характера, начиная с уровня параллели классов (за каждое мероприятие), <i>организация общешкольных мероприятий</i>		1 - 5	
	Максимально возможное количество баллов:		Не более 20	
Итого баллов:			100	

✓ Открытый урок, внеклассное мероприятие должно проводиться в соответствии с требованиями к уроку, внеклассному мероприятию, в соответствии с ФГОС, с приглашением директора или зам. директора школы по УВР, ВР.

Подпись работника: _____

Председатель комиссии:

подпись

(расшифровка подписи)

Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности за _____ 2019 год

заместителя директора по ИТ МБОУ «Гимназия №11»

(должность)

(фамилия, имя, отчество работника)

№	Критерии, обоснование	Кол-во баллов	Самая высокая оценка	Оценки
Критерий 1. Продуктивность реализации программы информатизации. Улучшение условий для использования ЦОР и ИКТ в учебном процессе				
1.	Наличие программы информатизации, регулярно корректируемой на основе данных мониторинга выполнения программы	3		
2.	Наличие методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования (за каждое мероприятие)	5		
3.	Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах (за каждое мероприятие)	2		
	Максимально возможное количество баллов:	Не более 10		
Критерий 2. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности учащихся школы				
1.	Результативность участия учащихся школы в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах с использованием ИКТ, при поддержке зам. директора по ИКТ			
	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3	
	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5	
	Интернет – олимпиады различного уровня (из числа рекомендованных Министерством образования и науки РД, РФ)		2	
2.	Проведение школьных конкурсов по использованию ИКТ		5	
3.	Проведение внеклассных мероприятий с использованием IT-технологий при поддержке зам. директора по ИКТ (за каждое мероприятие)		2	
	Максимально возможное количество баллов:	Не более 20		
Критерий 2. Официально зафиксированные, личные достижения педагогов в профессиональных конкурсах, конкурсах исследовательских работ с использованием ИКТ:				
2.1.	Городской уровень:	I место II место III место	9 6 3	
2.2.	Республиканский уровень:	I место II место III место	15 10 5	
	Максимально возможное количество баллов:	Не более 20		
Максимально возможное количество баллов			50 б	

Подпись работника: _____

Председатель комиссии:

Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности за _____ 2019 года
 (отчетный период)

главного бухгалтера МБОУ «Гимназия №11»

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

№	Показатели и критерии	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение финансово-экономических функций (разработка новых программ, положений, выполнение расчётов по бюджету и т.д.)	5		
2.	Своевременность сдачи годовой, квартальной и месячной отчётности	5		
3.	Высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников ОУ в Пенсионный фонд РФ	5		
4.	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	10		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников школы по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору школы	5		
6.	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в том числе от приносящей доход деятельности	5		
7.	Отсутствие замечаний по результатам внешних проверок	5		
8.	Ведение расчётов с подотчётными лицами. Осуществление контроля за правильным и своевременным оформлением авансовых отчётов	10		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:		50 б		

Подпись работника: _____

Председатель комиссии:

Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе
МБОУ «Гимназия №11»
 (дата)

2019 г. №

(фамилия, имя, отчество работника)

Критерии, обоснование

Кол-во баллов Самооценка Оценка комиссии

Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.

1.	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	2		
2.	Наличие ежемесячного плана работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	2		
3.	Своевременность подготовки, утверждения и выполнения планов работы	2		
4.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	2		
5.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2		
6.	Высокий уровень организации контроля образовательного процесса	3		
7.	Сохранение континента обучающихся - отсутствие отсева, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.	2		
	Максимально возможное количество баллов:	15		

Критерий 2. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

1.	Наличие системы мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3		
2.	Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	2		
	Максимально возможное количество баллов:	5		

Критерий 3. Организация и проведение мероприятий рубежного контроля знаний (АКСР, комплексные работы, ВПР) и промежуточной аттестации

1.	Своевременно рассмотрены и утверждены материалы различных видов рубежного контроля знаний, промежуточной аттестации	3		
2.	Своевременно подготовлены и утверждены расписания мероприятий по контролю знаний и промежуточной аттестации	2		
3.	Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной аттестации	2		
	Максимально возможное количество баллов:	7		

Критерий 4. Результативность методической деятельности курируемых педагогов

1.	Результативность участия в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различного уровня (личное и курируемых педагогов)			
----	--	--	--	--

Городской уровень:	I место	9		
	II место	6		
	III место	3		
Республиканский уровень:	I место	15		
	II место	10		
	III место	5		
2.	Разработка методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования (за каждое пособие)	5		
Максимально возможное количество баллов:		23		
Итого баллов		50 б		

Подпись работника: _____

Председатель комиссии:

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575864

Владелец Дибирова Зухра Яхьяевна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023