

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего
совета МБОУ СОШ №28
В.И.Исидорова
«1» 01 2017 г.



2017г.

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК
Э.К.Кайтмазова
«1» 01 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке стимулирования работников МБОУ СОШ №28 г. Владикавказа

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 28 (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

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

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный Закон РФ от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания № 229 от 21 июня 2016 года «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания;
- Постановление администрации местного самоуправления № 1266 от 30.08.2016 г. "Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа".

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, когда экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда).

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников и включает в себя:

- надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);
- премии.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату

труда работников Школы, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Школы.

1.6. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Школы по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Школы (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Школы на основании примерных критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

1.7. Надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливаются работникам Школы два раза в год по результатам работы за соответствующий период (полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в августе – декабре.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

1.8. В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Школы от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Школы за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие).

При премировании работников учитываются:

- 1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 2) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
- 3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
- 4) проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

2. Порядок определения размера и расчет стимулирующих выплат.

2.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

2.2. При определении персонального размера стимулирующих выплат стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на:

- фиксированные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулирующие выплаты по критериям, рассчитываемые из стоимости одного балла.

Сумма данной части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом суммы фиксированных выплат и распределяется на следующие части с соответствующими долями:

1) фонд стимулирующих надбавок педагогическому персоналу (учителя) - не менее 70%;

2) фонд стимулирующих надбавок административно- управленческого персонала (заместители руководителя образовательного учреждения, главный бухгалтер) – не более 20%;

3) фонд стимулирующих надбавок учебно- вспомогательного персонала (воспитатель ГПД, педагог- психолог, педагог дополнительного образования, вожатый, педагог- организатор внеклассной и внешкольной работы, секретарь) и МОП – не более 10%;

2.3. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту определяется следующим образом:

-производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период (мониторинг проводится экспертной комиссией);

-суммируются баллы, полученные претендентами Школы (отдельно по педагогическому персоналу (учителя), административно- управленческому персоналу (заместители руководителя образовательного учреждения, главный бухгалтер), учебно-вспомогательному персоналу (воспитатель ГПД, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог- организатор внеклассной и внешкольной работы, вожатый, секретарь) и МОП);

-каждый фонд стимулирующих надбавок делится на соответствующую сумму баллов (по педагогическому персоналу, административно- управленческому персоналу, учебно- вспомогательному персоналу и МОП), в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла соответствующего фонда;

-денежный вес балла соответствующего фонда стимулирующих надбавок умножается на сумму баллов претендента, и определяется его размер стимулирующих выплат.

2.4.Ежемесячные фиксированные выплаты осуществляются следующим категориям работников (в зависимости от фонда стимулирующих надбавок):

-координатор ЕГЭ, ГИА – 2000(две тысячи) -3000 (три тысячи) рублей;

-администрирование системы «Дневник.ру» - 2000(две тысячи) -3000 (три тысячи) рублей;

-ответственный за учет детей по микрорайону – 2000(две тысячи) -3000 (три тысячи) рублей;

-за работу на сайте bas.gov.ru - 2000 (две тысячи) рублей;

-молодым специалистам – 2000 (две тысячи) рублей;

-за выполнение функций сетевого оператора – 2000(две тысячи) - 3000 (три тысячи) рублей;

-за качественное исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда - 1000 (одна тысяча) рублей;

-за ведение школьного сайта – 2000 (две тысячи) рублей;

-за деятельность в качестве тьютора по подготовке и проведению ЕГЭ, ГИА - 1000 (одна тысяча) рублей;

-за ведение протоколов педагогических советов – 500(пятьсот) рублей;

-за увеличение объема работы (дополнительный объем работы, выходящей за рамки должностных обязанностей) – 1000 (одна тысяча) – 2000 (две тысячи) рублей;

-за качественное выполнение оформительских работ по школе – 1000 рублей.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Школы.

3.2. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

-единая процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

3.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент - учитель, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР – **35** баллов; претендент - главный бухгалтер, воспитатель группы продленного дня, педагог - библиотекарь, педагог-психолог, педагог - организатор, педагог дополнительного образования, вожатый, секретарь, МОП – **20** баллов. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

3.5. Экспертная комиссия, утвержденная приказом руководителя, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

3.6. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет оценочный лист претендента в баллах и утверждает его на своем заседании.

3.7. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.8. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

3.9. Управляющий совет заслушивает доклад руководителя Школы, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает сводный оценочный лист.

3.10. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам Школы является приказ руководителя образовательного учреждения.

4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы

4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала в баллах	Максим. кол-во баллов
Раздел I. Учебная результативность обучающихся				
Результаты учебной деятельности учащихся, полученные на экзаменах, тестировании, независимых региональных (муниципальных, школьных) срезовых контрольных работ	1. Доля выпускников: а) начальной школы, выполнивших задания по русскому языку и математике более чем на 74% (получивших отметки «4» и «5») по результатам независимого тестирования проводимого в рамках мониторинга; или б) 9-ых классов, получивших отметки «4» и «5» по результатам государственной (итоговой) аттестации в новой форме;	1.1.Количество обучающихся 5-ых классов, выполнивших задания по русскому языку и математике более чем на 74% (получивших отметки «4» и «5») / к общему количеству обучающихся участвовавших в независимом тестировании, проводимом в рамках мониторинга <i>(показатель рассматривается только для учителей начальных классов)</i> 1.2.Количество выпускников 9-ых классов, получивших по данному предмету «4»и«5» по результатам государственной (итоговой) аттестации в новой форме / к общему количеству выпускников, сдававших экзамен по предмету <i>(показатель рассматривается: для учителей русского языка и математики, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 80% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя; для учителей литературы, иностранного языка, химии, биологии, истории, обществознания, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 60% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя; для учителей физики, географии, информатики, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 40% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя)</i>	От 1,0 до 0,9 – 3 от 0,8 до 0,7 – 2 от 0,6 до 0,5 – 1 От 1,0 до 0,9 – 3 от 0,8 до 0,7 – 2 от 0,6 до 0,5 – 1 <i>(для учителей русского языка и математики)</i> От 1,0 до 0,9 – 2 от 0,8 до 0,7 – 1 от 0,6 до 0,5 – 0,5 <i>(для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, физики, химии, географии, биологии и информатики)</i>	3
	2. Доля выпускников 11-ых классов, успешно прошедших государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ (получивших количество баллов выше установленного Рособрнадзором нижнего предела)	Количество выпускников 11-ых классов, успешно прошедших государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ / к общему количеству выпускников, сдававших экзамен по предмету <i>(показатель рассматривается: для учителей русского языка и математики, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 80% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя; для учителей литературы, иностранного языка, химии, биологии, истории, обществознания, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 60% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя;</i>	От 1,0 до 0,9 – 3 от 0,8 до 0,7 – 2 от 0,6 до 0,5 – 1 <i>(для учителей русского языка и математики)</i> От 1,0 до 0,9 – 2 от 0,8 до 0,7 – 1 от 0,6 до 0,5 – 0,5 <i>(для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, физики, химии, географии, биологии и информатики)</i>	3

		<i>для учителей физики, географии, информатики, если количество выпускников, сдававших экзамен составляет не менее 40% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя)</i>		
	3. Результаты: а) независимого тестирования обучающихся 5-ых классов в сравнении с результатом по муниципальному образованию; б) государственной (итоговой) аттестации в новой форме выпускников 9-ых классов, в сравнении с результатом по муниципальному образованию	3.1. Средний балл по предмету обучающихся 5-ых классов, прошедших независимое тестирование, проводимое в рамках мониторинга; <i>(показатель рассматривается для учителей начальных классов по русскому языку, математике и общеучебным умениям и навыкам)</i> 3.2. Средний балл выпускников 9-ых классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию в новой форме, в сравнении со средним баллом по муниципальному образованию.	Выше муниципального - 2 Равен муниципальному – 1	2
	4. Результаты ЕГЭ выпускников 11-ых классов в сравнении с результатом по муниципальному образованию	Средний балл по предмету выпускников, прошедших государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ в сравнении со средним баллом по муниципальному образованию. <i>(показатель рассматривается: для учителей русского языка и математики, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 80% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя;</i> <i>для учителей литературы, иностранного языка, химии, биологии, истории, обществознания, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 60% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя;</i> <i>для учителей физики, географии, информатики, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 40% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя)</i>	Выше муниципального - 2 Равен муниципальному - 1	2
	5. Степень подтверждения отметок «4» и «5» обучающихся результатами независимых региональных, муниципальных, административных срезовых контрольных работ, тестирования, мониторингов и др.	Количество обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по результатам независимых региональных, муниципальных, административных срезовых контрольных работ, тестирования, мониторингов и др. / к количеству обучаемых учителем детей, которые участвовали в этих процедурах и имеют отметки «4» и «5» по итогам периода в который проводился мониторинг (четверть или полугодие)	От 1,0 до 0,7 – 2 от 0,6 до 0,5 – 1	2
Результаты учебной деятельности учащихся, проявленные на предметных олимпиадах	6. Результативность участия (победители, призеры)	Уровень достижений <i>(установленный балл присваивается за каждого победителя, призера Всероссийского (республиканского, муниципального) этапа предметной олимпиады. На школьном этапе баллы присваиваются только за победителей)</i>	Всероссийский - 5 Республиканский - 4 Муниципальный - 2 Школьный - 1	5 (за одного)
Раздел II. Результаты внеурочной деятельности обучающихся				
Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах,	7. Результативность участия (победители, призеры, лауреаты)	Уровень достижений	Всероссийский - 5 Республиканский - 4 Муниципальный - 2	5

фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и др.			школьный - 1	
	8. Доля победителей, призеров и лауреатов конкурсов, смотров, выставок, спортивных соревнований и др.	Количество победителей, призеров и лауреатов конкурсов, смотров, спортивных соревнований и др./ к общему количеству обучаемых учителем детей	свыше 0,1 до 0,09 - 3 от 0,08 до 0,07 - 2 от 0,06 до 0,05 - 1	3
Эффективность использования технологий проектной и учебно-исследовательской деятельности	9. Результативность участия обучающихся в учебно-исследовательской и проектной деятельности	Уровень достижений <i>(учитываются победители, призеры, лауреаты и получившие грамоты. Установленный балл присваивается за каждого победителя, призера Всероссийского (республиканского, муниципального) конкурса. На школьном этапе баллы присваиваются только за победителей)</i>	Всероссийский – 4 Республиканский - 3 Муниципальный - 2 Школьный - 1	4
	10. Привлечение обучающихся к учебно-исследовательской и проектной деятельности	Количество обучающихся, задействованных в учебно-исследовательской и проектной деятельности	За каждого обучающегося – 0,5 балла (но не более 5 баллов в сумме)	5
Раздел III. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя				
Достижения учителя в конкурсах	11. Результативность участия в конкурсах (победители, призеры, лауреаты)	Уровень достижений	Для участников профессиональных конкурсов: Всероссийский - 4 Республиканский - 3 Муниципальный - 2 Зарегистрированное участие - 1 Для участников общественных конкурсов: Всероссийский - 3 Республиканский - 2 Муниципальный – 1 Для участников Интернет-конкурсов – 2 балла	4
Обобщение и распространение педагогического опыта	12. Представление опыта педагогической деятельности посредством системы открытых уроков, мероприятий, проведение педагогических мастерских.	Зафиксированный уровень	Всероссийский - 3 Республиканский и муниципальный - 2 Школьный – 1	3
	13. Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педагогическом совете.	Зафиксированный уровень <i>(учитываются опубликованные работы, изданные в период стимулирования)</i>	Всероссийский - 3 Республиканский и муниципальный - 2 Школьный – 1	3
	14. Наличие опубликованных работ в методических изданиях	Зафиксированный уровень <i>(учитываются опубликованные работы, изданные в период стимулирования)</i>	2 балла	2
	15. Наставничество (работа с молодыми специалистами)	Организация качественной работы с молодыми специалистами <i>(показатель рассматривается по представлению ответственного заместителя директора)</i>	2 балла	2
Участие в инновационной, методической и экспериментальной деятельности	16. Внедрение продуктов инновационной и экспериментальной деятельности	Разработка и реализация инновационных авторских образовательных программ, элективных курсов, ведение экспериментальной работы. <i>(программы и элективные курсы должны быть утверждены на педагогическом совете и согласованы с</i>	Авторская образовательная программа – 2 Программа элективного курса, экспериментальная работа - 1	2

		СОРИПКРО)		
	17. Руководство и участие в экспертной деятельности	Уровень руководства или участия	Республиканский - 3 муниципальный - 2 Школьный - 1	3
	18. Эффективность использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе	Фактическое проведение учебных занятий с использованием ИКТ (компьютерные программы, интерактивные комплексы, Интернет-ресурсы) с обязательной регистрацией в классном журнале <i>(показатель рассматривается при наличии разработок этих уроков в методической копилке школы)</i>	Не менее 10 уроков в полугодии - 2 Не менее 5 уроков в полугодии - 1	2
	19. Использование ИКТ при организации контрольно-оценочной деятельности	Уровень использования	Не менее 1 раза в четверть – 1 балл	1
	20. Наличие социально значимых реализуемых дополнительных проектов (учебных и соцпроектов и т.п.), выполненных под руководством учителя	Организация социально значимых реализуемых проектов	Наличие – 2 балла	2
	21. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, в том числе виртуальных и т.д.)	<i>Планомерная организация работы</i>	Не менее 1 раза в четверть – 1 балл	1
	22. Работа с электронным журналом, электронным дневником на базе образовательной платформы Дневник.ру	Качественное и своевременное заполнение электронного журнала, электронного дневника <i>(показатель рассматривается по представлению заместителя директора, ответственного за ведение электронного журнала, электронного дневника)</i>	Отсутствие нареканий-1балл	1
Организационная деятельность учителя	23. Участие учителя в процедурах государственной (итоговой) аттестации в качестве организатора, уполномоченного, руководителя пункта	Качественное участие <i>(показатель рассматривается при отсутствии нареканий, по представлению заместителя директора – координатора ЕГЭ и ОГЭ)</i>	Отсутствие нареканий – 3 балла	3
	24. Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды	<i>Создание и пополнение фондов учебных и методических материалов, тематическое оформление музея, организация выставки и т. п.</i>	Выполнение требований - 2 балла	2
	25. Своевременность сдачи, качество подготовки и исполнения отчетной документации	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний - 2 балла	2
	26. Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями)	Отсутствие жалоб - 1 балл	1
	27. Своевременное и качественное выполнение поручений	Уровень исполнительской дисциплины (качественная организация дежурства по школе, в столовой, на перемене, сопровождение обучающихся на различные мероприятия, замещение отсутствующих учителей и т.п.)	Отсутствие замечаний - 2 балла	2
	28. Организация работы по соблюдению Устава и правил поведения учащимися на уроке и во внеурочное время	Отсутствие нарушений устава и правил поведения учащимися (внешний вид, опоздания, культура взаимодействия и т.д.).	Отсутствие замечаний - 2 балла	2
Раздел IV. Эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы образовательного учреждения				
Сохранение здоровья обучающихся	29.Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном	29.1. Применение здоровьесберегающих технологий <i>(показатель рассматривается по</i>	Регулярное и качественное применение - 1	1

	процессе	<i>результатам должностного контроля при наличии здоровьесберегающих технологий в поурочном планировании учителя)</i>	балла	
		29.2. Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных занятиях и во внеурочное время	Отсутствие - 1 балла	1
Доступность качественного образования и воспитания	30. Степень доступности качественного образования	30.1. Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода /к общему количеству обучающихся, которым преподается предмет <i>(для учителя начальных классов учитываются только русский язык, математика и чтение).</i>	от 0,7 до 1,0 - 2 балла от 0,5 до 0,6 - 1 балла	2
		30.2. Снижение доли (отсутствие) обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам четвертой и полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее одного года в сравнении с предыдущим полугодием <i>(для учителя начальных классов – к общему количеству обучающихся его класса)</i>	1 балл	1
		30.3. <i>Планомерная эффективная работа</i> с обучающимися, имеющих академическую задолженность по повышению качества знаний. Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися (отношение кол-ва уч-ся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа к численности обучающихся, имеющих «3», «2», «1» (рассматривается при наличии подтверждающих документов: тетрадей для дополнительных работ и т.п.)	от 1 до 0,8 – 3 балла от 0,7 до 0,5 – 2 балла от 0,4 до 0,1 – 1 балл	3
	31. Средний показатель успешности качественного образования	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету по итогам периода во всех классах, в которых учитель ведет учебные занятия, выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений) <i>(для учителя начальных классов учитываются только русский язык, математика и чтение).</i> <i>Если предмет в школе ведет один учитель, данный критерий рассматривается в сравнении со средним баллом предыдущего полугодия при условии, что средний балл по предмету не ниже 3,4 (для предметов естественно-математического цикла) и 3,6 (для остальных предметов)</i>	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл	2
	32. Уровень комфортности получения качественного образования и воспитания	Отсутствие фактов жалоб, перевода обучающихся из класса, где преподает этот учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг.	Отсутствие - 2	2
Результаты профессиональной деятельности педагога по обеспечению обучения	33. Формирование у обучающихся компетентностей, необходимых для развития готовности объяснять явления действительности на основе приобретенных знаний, искать и	<i>Анкетирование, проводимое МАОУ психологический Центр диагностики и консультирования "Доверие" либо психологической службой образовательного учреждения</i>	От 0,8 до 1 - 1	1

	анализировать информацию Обеспечение практической ценности результатов обучения (для формирования у учащихся компетентностей, необходимых для развития готовности применять приобретенные знания для решения различных типичных жизненных проблем) Обеспечение мотивации учащихся к учебной и внеучебной деятельности Обеспечение освоения учащимися учебно-познавательных компетентностей («умений учиться»)			
Результаты профессиональной деятельности педагога по обеспечению воспитания и развития обучающихся	34. Обеспечение формирования у учащихся социального опыта оценивать свои поступки и поступки других людей с позиций социальных норм Стимулирование личностного развития учащихся Обеспечение приобретения учащимися опыта самостоятельного планирования и осуществления эффективной деятельности Обеспечение в образовательной деятельности развития творческих способностей учащихся Формирование у учащихся умения ориентироваться в мире социально-нравственных и общекультурных ценностей и действенных представлений о мере своих прав и обязанностей	<i>Анкетирование, проводимое МАОУ психологический Центр диагностики и консультирования "Доверие" либо психологической службой образовательного учреждения</i>	От 0,8 до 1 - 1	1
Результаты профессиональной деятельности педагога по обеспечению необходимой психологической защищенности учащихся в образовательном процессе	35. Обеспечение удовлетворенности учащихся процессом и результатами учебно-воспитательной деятельности Обеспечение активности учащихся в образовательной деятельности Обеспечение отсутствия у учащихся чрезмерной нервно-эмоциональной и физической напряженности на уроках	<i>Анкетирование, проводимое МАОУ психологический Центр диагностики и консультирования "Доверие" либо психологической службой образовательного учреждения</i>	От 0,8 до 1 - 1	1
Организация воспитательной деятельности	36. Отсутствие пропусков уроков обучающимися у учителя предметника без уважительной причины	Отсутствие пропусков <i>(по данным должностного контроля)</i>	Отсутствие - 1	1
	37. Работа с родителями (вне функций классного руководства): - посещение семей, тематические выступления на родительских собраниях, участие в активных формах взаимодействия с родительской общественностью. - разработка и внедрение мероприятий, направленных на создание контакта с родителями обучающихся	Организация работы с родителями	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл	2
	38. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя: турслёты, соревнования, походы и т.д.	Отношение кол-ва учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, к численности учащихся, обучающихся у данного учителя (при условии участия	от 1 до 0,8 – 3 балла от 0,7 до 0,5 – 2 балла от 0,4 до 0,1 – 1	3

		на муниципальном, региональном или Всероссийском уровне)	балл	
	39. Индивидуальная работа с учащимися, требующими дополнительного индивидуального сопровождения (после длительного отсутствия по болезни и т.д.)	<i>Планомерная эффективная работа с обучающимися, требующими дополнительного индивидуального сопровождения (по данным должностного контроля и представленным документам: тетради для дополнительных работ, «Журнала учета и планирования неаудиторной занятости педагога»)</i>	1 балл	1
	40. Индивидуальная дополнительная работа с детьми, проявляющими повышенный интерес к предмету (одарёнными, талантливыми и т.п.)	Индивидуальные программы и их реализация (по данным должностного контроля, представленным программам, другим подтверждающим документам)	2 балла	2
	41. Привлечение обучающихся к внеурочной деятельности по предмету	Организация деятельности кружка, клуба, объединения, факультатива по предмету (показатель рассматривается по данным должностного контроля при условии регулярной деятельности кружка, клуба, объединения, факультатива)	Не реже 1 раза в неделю – 2 балла	2
	42. Внеурочная работа с обучающимися учителя-предметника: театральная, вокальная, хореографическая, спортивная, техническая, литературно– художественная, военно-патриотическая, экологическая, краеведческая, волонтерская, ИЗО, дизайн, мода, прикладное искусство, организация и проведение КВН, брейн-рингов и т.д.	Количество проведенных внеурочных мероприятий при охвате обучающихся не менее 10 человек (по данным должностного контроля и «Журнала учета и планирования неаудиторной занятости педагога»)	За каждое мероприятие – 1 (но не более 2 баллов в сумме)	2
			ИТОГО БАЛЛОВ:	100

4.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

№	Критерии	Показатели	Макс. балл
1.	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	6
		1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	6
		1.3. Эффективное использование автоматизированной системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	5
		1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	3
		1.5. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе	3
		1.6. Качественные результаты итоговой аттестации учащихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	6
		1.7. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	3

		1.8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	3
		1.9. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	3
		1.10. Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения	3
		1.11. Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	5
		1.12. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	5
		1.13. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	5
		1.14. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	5
		1.15. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %)	3
		1.16. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов)	3
		1.17. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %)	3
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	2.1. Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	3
		2.2. За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	3
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	3
3.	Использование информационно-коммуникативных технологий	3.1. Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы («Дневник.ру», «Хронограф» и др.)	3
		3.2. Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	3
4.	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1. Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	3
		4.2. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	3
		4.3. Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	3
		4.4. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	3
		4.5. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	3
		Итого баллов	100

4.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат главному бухгалтеру.

№	Критерии	Макс. балл
1	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	7
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10
3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	7
4	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	7
5	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	7
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
7	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7
Итого баллов:		50

4.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат завхозу

№	Критерии	Макс. балл
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	3
3.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
4.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	5
5.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	3
6.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	3
7.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
8.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	3
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3
10.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	3
11.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	3
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.	3
13.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
14.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	5
15.	Итого баллов:	50

4.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу - библиотекарю

№	Критерии	Макс. балл
1	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности)	10
2	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок.	10
3	Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	10
4	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	10
5	Выполнение плана подписки на периодическую печать на 100%	5
6	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

	Итого баллов:	50
--	----------------------	-----------

4.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателям ГПД

№	Критерии	Макс. балл
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	5
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	5
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10
4.	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	10
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10
6.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5
8.	Итого баллов:	50

4.7. Критерии для расчета стимулирующих выплат инструктору по физической культуре.

№	Критерии	Макс. балл
1	Качественная организация и проведение школьных спартакиад, соревнований, турниров и др.	10
2	Фактическое привлечение и охват обучающихся секционными занятиями	10
3	Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного образования спортивной направленности	10
4	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени (не менее 80% обучающихся)	10
5	Результативная подготовка команд для участия в соревнованиях различного уровня (муниципального, республиканского, всероссийского)	10
	Итого баллов:	50

4.8. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу.

№	Критерии	Макс. балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	10
2	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	10
3	Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики	10
4	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.	10
5	Формирование психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования	10
	Итого баллов:	50

4.9. Критерии для расчета стимулирующих выплат вожатым.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Эффективное руководство и организация работы детских общественных организаций.	10
2.	Эффективная организация работы детского самоуправления	10
3.	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	10
4.	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	10
5.	Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций	10
6.	Итого баллов:	50

4.10. Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	10
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
5.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	10

4.11. Критерии для расчета стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	7
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	7
3.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	7
4.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7
6.	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	7
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
8.	Итого баллов:	50

5. Лишение работника стимулирующих выплат.

5.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Школы в случае:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованной письменной жалобы;
- нарушения установленных сроков предоставления отчетной документации и запрашиваемой вышестоящими органами информации.

5.2. Стимулирующие выплаты могут быть сняты с работника или уменьшены руководителем Школы в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- получения дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- невыполнения должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

6. Экономия фонда оплаты труда.

6.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ; за интенсивность и высокие результаты работы в конце финансового года.

7. Порядок и срок действия положения.

7.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Школы и утверждается приказом директора.

7.2. Утвержденное положение действует в течение финансового года.