

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

Н.Х. Юсупова

«15» июня 2017 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Поведниковская СОШ»

Н.И. Рыбинцева

Введено в действие приказом № 154

от «15» июня 2017 г



# ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МБОУ «ПОВЕДНИКОВСКАЯ СОШ»

Настоящее Положение рассмотрено  
и утверждено на собрании  
трудового коллектива от 15.06. 2017г.  
Протокол № 2

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Московской области от 27.12.2013г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Решение Совета депутатов городского округа Мытищи Московской области от 01.02.2017 № 18/1 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области".

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Поведниковская СОШ» (далее - Учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В соответствии с Положением об оплате труда работников государственных общеобразовательных организаций Московской области, утвержденным постановлением Правительства Московской области 27.12.2013г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», в заработную плату работников Учреждения входят выплаты стимулирующего характера. Настоящее Положение определяет виды условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующие выплаты включают в себя систему различных надбавок и доплат, премий и иных поощрительных выплат.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, производятся с учетом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности Учреждения;
- мнения представительного органа работников Учреждения или на основании коллективного договора.

1.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора школы, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада) тарифной сетки.

1.7. Для распределения стимулирующих выплат в МБОУ «Поведниковская СОШ» создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, которая утверждается приказом директора.

1.8. Положение является нормативным актом Учреждения, согласовывается с председателем профсоюзного комитета общеобразовательного учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, принимается Управляющим советом МБОУ «Поведниковская СОШ», утверждается директором МБОУ «Поведниковская СОШ».

## 2. Виды и размеры стимулирующих выплат.

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников МБОУ «Поведниковская СОШ», указанными в таблицах (Приложение 1,2).

2.2. Приведенные в Приложении\_1 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены образовательным учреждением только по согласованию с Управляющим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом образовательного учреждения.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (Приложение №2).

2.4. Для измерения результативности труда работников образовательного учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.5. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышение размера этих надбавок по решению Управляющего совета может определяться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

## 3. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

3.1. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в полугодие по утвержденным на данный период критериям. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

3.2. Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

3.3. Директор МБОУ «Поведниковская СОШ» представляет в Управляющий совет информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для распределения выплат стимулирующего характера.

3.4. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками образовательного учреждения. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес в рублях одного

балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику образовательного учреждения.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок возможно по представлению руководителя образовательного учреждения и решению Управляющего совета определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

3.6. Управляющий совет образовательного учреждения согласовывает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения. Решение Управляющего совета оформляется протоколом.

3.7. На основании протокола Управляющего совета руководитель образовательного учреждения издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3.8. При изменении размера стимулирующей части ФОТ производится корректировка денежного выражения 1 балла. Соответственно происходит изменение размера стимулирующих выплат работникам Учреждения.

#### **4. Показатели, уменьшающие размер надбавок.**

4.1. Необходимым условием стимулирования работников Учреждения является добросовестное выполнение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, открытость и доступность образования.

4.2. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими нарушениями. К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

#### **5. Порядок премирования.**

5.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Приказ издаётся на основании протокола созданной комиссии по премированию. В состав комиссии в обязательном порядке включаются члены профсоюзного комитета школы.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада (не более 100%).

5.3. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора школы.

5.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений комиссии по премированию.

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

5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы, за невыполнение инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей.

## «Перечень показателей качества работы»

№п/п	Основание для премирования
	<b>Учителя</b>
<b>I</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты:</b>
1	Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
2	Снижение доли неуспевающих.
3	Итоговая промежуточная аттестация. Результаты независимой оценки.
4	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций различного уровня.
5	Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних.
6	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.
7	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.
8	Освоение новых программ, учебно- методических комплектов, организационной культуры школы (для вновь прибывших учителей на первое полугодие работы в школе).
<b>II</b>	<b>За качество выполняемых работ</b>
9	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов, дисциплин.
10	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий и праздников.
11	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, современных инновационных технологий.
12	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.
13	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).
14	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (тематические классные часы, занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.).
15	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.
16	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (воспитанниками), своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
17	Образцовое содержание кабинета, группы, зала, мастерской.
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины (дежурство по школе, подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	<b>Педагогические работники (педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед):</b>
<b>I</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты:</b>
1	Стабильный рост доли обучающихся, охваченных различными видами диагностики и контроля.
2	Результативность коррекционно-развивающей работы (снижение тревожности детей, повышение их мотивации к обучению, адаптация к учебному процессу).

<b>II</b>	<b>За качество выполняемых работ:</b>
3	Своевременное и качественное ведение банка данных детей.
4	Ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной, коррекционной помощи.
5	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.
6	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий и праздников.
7	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, современных инновационных технологий.
8	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.
9	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).
10	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек.
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.
	<b>Заместители директора по УВР, ВР, ИКТ</b>
<b>I</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты:</b>
1	Эффективная организация предпрофильного и профильного обучения, углубленной работы по приоритетным направлениям инновационной деятельности школы.
2	Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
3	Снижение доли неуспевающих.
4	Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах.
5	Итоговая и промежуточная аттестация. Результаты независимой оценки.
6	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях различного уровня.
7	Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних.
8	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.
9	Рост числа педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность, эффективно применяющих современные технологии в обучении и воспитании.
<b>II</b>	<b>За качество выполняемых работ:</b>
10	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.
11	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.
12	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса.
13	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).
14	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений, положительная динамика.
15	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
16	Подготовка школы и педагогов и стимулирование педагогов к участию в профессиональных конкурсах, грантах.
17	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по

	поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины.
	<b>Заместитель директора по безопасности</b>
1	Обеспечению безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении.
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
3	Безопасное проведение ремонтных работ.
4	Высокий уровень организации и проведения мероприятий по охране труда, гражданской обороне и противопожарной, антитеррористической защищённости образовательного учреждения, профилактике правонарушений учащихся детского дорожно-транспортного травматизма, профилактике наркомании.
5	Высокий уровень организации охранной деятельности и пропускного режима.
6	Качественная подготовка и ведение планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищённости образовательного учреждения.
7	Высокий уровень организации и проведения занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта.
	<b>Заместитель по АХР, завхоз</b>
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, высокие результаты проверок контролирующими органами (Роспотребнадзор), рациональное использование отпущенных средств.
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
4	Создание благоприятных и безопасных условий для работы с учащимися (воспитанниками) в помещениях и на территориях учреждений.
5	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации.
	<b>Заведующая библиотекой, библиотекарь</b>
1	Высокая читательская активность обучающихся.
2	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.
4	Оформление тематических выставок.
5	Выполнение плана работы библиотекаря.
	<b>Секретарь</b>
1	Качественное ведение документации.
2	Своевременность подготовки отчетной документации.
3	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.
	<b>Ведущий инженер</b>
1	Обеспечение высокого качества работы закрепленной компьютерной техники, оборудования.
2	Своевременность и высокое качество профилактических и ремонтных работ на закреплённой за ним компьютерной техники и оборудовании.
3	Высокая исполнительная дисциплина.
	<b>Уборщики служебных помещений</b>
1	Отсутствие замечаний при проведении генеральных уборок и текущих уборок помещений.



2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа.
	<b>Гардеробщик</b>
1	Соблюдение правил приёма и хранения личных вещей и качественное проведение генеральных уборок.
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа.
	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>
1	Отсутствие замечаний по проведению профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.
2	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.
	<b>Дворник</b>
1	Отсутствие замечаний по проведению работ по уборке территории.
2	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиНа.
	<b>Сторож</b>
1	Отсутствие замечаний по соблюдению должностных обязанностей, инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.
2	Качественное ведение необходимой документации.

«Критерии оценки результативности педагогов»

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	<p>Достижения учащихся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения <b>К1</b></p> <p>Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода <b>К2</b></p> <p>Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций различного уровня <b>К3</b></p> <p>Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (воспитанниками) <b>К4</b></p> <p>Подготовка и проведение внеклассных мероприятий и праздников <b>К5</b></p>	<p>Уровень об-ти-10 Качество об-ти-10</p> <p>0-10</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-2</p>	40
2	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	<p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (тематические классные часы, занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) <b>К6</b></p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, обществу <b>К7</b></p> <p>Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних <b>К8</b></p> <p>Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины <b>К9</b></p> <p>Снижение частоты обеснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций <b>К10</b></p> <p>Работа по привлечению уча-ся дополнительному расширенному углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов</p>	<p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-1</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>	15

		<b>К11</b>	Участие в работе по предмету в рамках ШМО: - предметные недели - олимпиады	0-1 0-1	
3	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	<b>К12</b>	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.	0-5	5
4	<b>Участие в методической, научно-исследовательской работе</b>	<b>К13</b>	Руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами, творческими группами и т.д.	0-2	
		<b>К14</b>	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов, дисциплин	0-6	10
		<b>К15</b>	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий	0-2	
5	<b>Использование современных педагогических технологий</b>	<b>К16</b>	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, современных инновационных технологий	0-8	10
		<b>К17</b>	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) и т.д.	0-2	
6	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>	<b>К18</b>	Качество и своевременность подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.	0-5	12
		<b>К19</b>	Образцовое содержание кабинета, группы, зала, мастерской	0-2	
		<b>К20</b>	Готовность и качественное осуществление замещения уроков	0-2	
		<b>К21</b>	Своевременная сдача рабочих программ и КТП	0-3	
7	<b>Повышение квалификации, профессиональная подготовка</b>	<b>К22</b>	Обучение по программам высшего образования ( для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре и т.д. Освоение новых программ, учебно- методических комплектов, организационной культуры школы (для вновь прибывших учителей на первое полугодие работы в школе)	0-22	22

8	<b>Субъективная оценка со стороны участников образовательного процесса</b>	<b>К23</b> Положительная деятельность учителя со стороны родителей обучающихся школьников	0-3	<b>6</b>
		<b>К24</b> Положительная деятельность учителя со стороны обучающихся школьников	0-3	
		<b>К25</b>		
<b>Всего</b>				<b>120</b>

**«Критерии оценки результативности работы заместителей директора по УВР, ВР, ИКТ»**

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	<b>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</b>	Динамика показателей успеваемости учащимися по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0-5	25
		Создание системы работы с одарёнными детьми	0-5	
		Создание системы работы со слабыми детьми, детьми нуждающимися в коррекции	0-5	
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	0-5	
2	<b>Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса</b>	Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах	0-5	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-5	
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса	0-5	
3	<b>Работа с кадрами</b>	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-3	13
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений, положительная динамика	0-5	

	<p><b>К34</b> Развитие педагогического творчества(совершенствование системы научно-исследовательской , опытно-экспериментальной работы)</p> <p><b>К35</b></p>	0-10	22
4	<p><b>Социальный критерий</b></p>	<p>Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах</p> <p><b>К36</b></p> <p>Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы</p> <p><b>К37</b></p> <p>Создание системы работы по предупреждению правонарушений</p> <p><b>К38</b></p> <p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм содержания отдыха и оздоровления детей и подростков</p> <p><b>К39</b></p> <p>Занятость учащихся во внеурочное время</p> <p><b>К40</b></p>	<p>0-4</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-3</p> <p>0-5</p>
5	<p><b>Эффективность управленческой и методической деятельности</b></p>	<p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.)</p> <p><b>К41</b></p> <p>Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p> <p><b>К42</b></p> <p>Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)</p> <p><b>К43</b></p> <p>Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений</p> <p><b>К44</b></p> <p>Участие в инновационной деятельности ,ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и профильного изучения предметов, организация предпрофильного и профильного обучения, углублённой работы по приоритетным направлениям в учреждении</p> <p><b>К45</b></p>	<p>0-5</p> <p>0-10</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-10</p>
	<p><b>Всего</b></p>		110

«Критерии оценки результативности работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала»

№	Критерия работников	Показатели	Индекс	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	<i>Заместитель директора по безопасности</i>	Обеспечение безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении	<b>K46</b>	<b>0-3</b>	<b>21</b>
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	<b>K47</b>	<b>0-3</b>	
		Безопасное проведение ремонтных работ	<b>K48</b>	<b>0-3</b>	
		Высокий уровень организации и проведения мероприятий по охране труда, гражданской обороне и противопожарной антитеррористической защищённости образовательного учреждения, профилактике правонарушений учащихся детского дорожно-транспортного травматизма	<b>K49</b>	<b>0-3</b>	
		Высокий уровень организации охранной деятельности и контрольно-пропускного режима	<b>K50</b>	<b>0-3</b>	
		Качественная подготовка и ведение планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищённости образовательного учреждения	<b>K51</b>	<b>0-3</b>	
		Высокий уровень организации и проведения занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта	<b>K52</b>	<b>0-3</b>	
2	<i>Заместитель по АХР, захоз</i>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, высокие результаты проверок контролирующими органами (Роспотребнадзор), рациональное использование опущенных средств	<b>K53</b>	<b>0-3</b>	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	<b>K54</b>	<b>0-3</b>	
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	<b>K55</b>	<b>0-3</b>	
		Создание благоприятных и безопасных условий для работы с учащимися (воспитанниками) в помещениях и на территориях учреждений	<b>K56</b>	<b>0-3</b>	
		Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	<b>K57</b>	<b>0-3</b>	
3	<i>Заведующая библиотекой,</i>	Высокая читательская активность обучающихся	<b>K-58</b>	<b>0-3</b>	
		Пропаганда чтения как формы культурного досуга	<b>K59</b>	<b>0-3</b>	

	<b>библиотекарь</b>	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	<b>К60</b>	<b>0-3</b>	<b>18</b>
		Оформление тематических выставок	<b>К61</b>	<b>0-3</b>	
		Выполнение плана работы библиотекаря	<b>К62</b>	<b>0-3</b>	
		Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	<b>К63</b>	<b>0-3</b>	
4	<b>Ведущий инженер</b>	Обеспечение высокого качества работы закрепленной компьютерной техники, оборудования, ЛВС	<b>К64</b>	<b>0-6</b>	
		Своевременность и высокое качество профилактических и ремонтных работ на закреплённой за ним компьютерной техники и оборудовании	<b>К65</b>	<b>0-6</b>	<b>18</b>
		Высокая исполнительная дисциплина	<b>К66</b>	<b>0-6</b>	
5	<b>Секретарь</b>	Качественное ведение документации	<b>К67</b>	<b>0-6</b>	
		Своевременность подготовки отчетной документации	<b>К68</b>	<b>0-6</b>	<b>18</b>
		Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	<b>К69</b>	<b>0-6</b>	
6	<b>Уборщица</b>	Отсутствие замечаний при проведении генеральных уборок и текущих уборок помещений	<b>К70</b>	<b>0-5</b>	<b>10</b>
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа	<b>К71</b>	<b>0-5</b>	
7	<b>Гардеробщица</b>	Соблюдение правил приёма и хранения личных вещей и качественное проведение генеральных уборок	<b>К72</b>	<b>0-5</b>	<b>10</b>
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа	<b>К73</b>	<b>0-5</b>	
8	<b>Рабочий</b>	Отсутствие замечаний по проведению профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	<b>К74</b>	<b>0-5</b>	<b>10</b>
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>К75</b>	<b>0-5</b>	
9	<b>Сторож</b>	Отсутствие замечаний по соблюдению должностных обязанностей, инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности	<b>К76</b>	<b>0-5</b>	<b>10</b>
		Качественное ведение необходимой документации	<b>К77</b>	<b>0-5</b>	
10	<b>Дворник</b>	Отсутствие замечаний по проведению работ по уборке территории	<b>К78</b>	<b>0-5</b>	<b>10</b>
		Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиНа	<b>К79</b>	<b>0-5</b>	

**«Критерии для расчёта выплаты части фонда оплаты труда педагога-психолога, воспитателей группы продленного дня, педагогов дополнительного образования»**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	<i>Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в том числе на внешкольных олимпиадах, конкурсах)</i>	<p>Качество освоения учебных программ</p> <p>Динамика учебных достижений</p> <p>Активное участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях, и др. на школьном и муниципальном уровне</p> <p>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях, и др. на школьном и муниципальном уровне</p>	<p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p>	20
2	<i>Активность во внеурочной, воспитательной деятельности</i>	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися</p> <p>Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися</p> <p>Работа по привлечению уча-ся дополнительному расширенному углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов</p> <p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя</p> <p>Работа по привлечению учителей, учащихся и родителей к организации общественной жизни</p>	<p>0-1</p> <p>0-1</p> <p>0-1</p> <p>0-1</p> <p>0-1</p>	5
3	<i>Обобщение и распространение передового опыта</i>	<p>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.</p>	0-5	5
4	<i>Участие в методической, научно-исследовательской работе</i>	<p>Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д. применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами, творческими группами и т.д.</p>	0-2	2



5	<i>Использование современных педагогических технологий, в том числе информационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету</i>	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и проектора, здоровьесберегающих технологий	0-2	2
6	<i>Повышение квалификации, профессиональная подготовка</i>	Обучение по программам высшего образования ( для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре и т.д.	0-2	2
7	<i>Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников</i>	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников	0-2	2
8	<i>Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников</i>	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников	0-2	2
<b>ИТОГО:</b>				40

**«Критерии для расчёта выплат стимулирующей части оплаты труда социального педагога»**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный бал по критериям
1	<i>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</i>	<p>Достижения учащихся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</p> <p>Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций районного уровня</p> <p>Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений</p> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и профильного изучения предметов</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности</p>	<p>0-4</p> <p>0-4</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p>	20
2	<i>Кадровые ресурсы</i>	<p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Развитие педагогического творчества (совершенствование системы научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работы, конкурсах, конференциях)</p> <p>Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов</p>	<p>0-1</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>	5

3	<b>Социальный критерий</b>	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0-1	5
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0-1	
		Создание системы работы по предупреждению правонарушений	0-1	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0-1	
		Занятость учащихся во внеурочное время	0-1	
4	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	Качественное обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0-1	5
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-1	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) муниципального и регионального уровней	0-3	
5	<b>Сохранение здоровья учащихся в учреждении</b>	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся	0-1	5
		Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-1	
		Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0-2	
		Организация обучения детей с отклонениями в развитии (обучение на дому, наличие классов компенсирующего обучения)	0-1	
<b>ИТОГО:</b>				40

пронумеровано и прошнуровано

20 листа

Директор школы:  
Н.И. Рыбинцева

