

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ №7
_____ Поздеев П.В.
« _____ » _____ 2011г.

Приложение 6
Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №7
_____ Санатова И.В.
«29» ноября 2011г. приказ № 419/1

ПОЛОЖЕНИЕ **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее – Положение) определяет механизм формирования дифференцированной системы стимулирования труда администрации, педагогических работников, других специалистов и работников, разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников к повышению качества образовательного процесса.

1.2. стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных проблем развития Школы.

1.3. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Школы (далее – выплат стимулирующего характера).

1.4. Положение о стимулировании труда работников Школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Школы, с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Школы. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на вышеуказанные цели.

1.6. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Школы.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за инициативу, творчество и применение в работе

современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к областным, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом директора на период, предусмотренный Положением об оплате труда работников Школы. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Школы за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителя Школы, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава Школы за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

№п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно)		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе инновационных технологий	Да		2

7	Применение в образовательном процессе технологий берегающих здоровье	Да		2
8	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам административного контроля	Да		2
9	Призеры и победители олимпиад, научно-исследовательских конференций, конкурсов -на уровне района, города -на областном уровне -на Всероссийском уровне	Да Да Да		4 6 8
10	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2
11	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам	Да		2
12	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1
16	Организация и наличие плана работы по внедрению ФГОС	Да		2

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в ЦОМ до 15 лет, смены школы при сохранении прежнего места жительства.

К п.2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 4. Система работы с документами педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п.6. применение в образовательном процессе инновационных технологий в курируемых классах.

К п.7. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п.8. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 9. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у педагогов.

Кп.10. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов

в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

Кп.11. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

Кп.12. Организация повышения квалификации курируемых педагогов – прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п.13. Посещение уроков и мероприятий согласно должностных инструкций.

К п.14. Применение ИКТ.

К п.15. Организация и наличие плана работы по внедрению ФГОС. Создание основной образовательной программы начального общего образования и ее освоение и реализация. (Организация изучения требований к планируемым результатам обучения., разработка коррекционной программы, разработка системы оценки достижений планируемых результатов обучения, представление ООП НОО)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3.2. Критерии стимулирования учителя (преподавателя)

№п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)	Да	1-3
	Качество знаний по итогам четверти, полугодия, переводных экзаменов: 85-100% - 75-84% - 65-74% - 51-64% -		2 1.5 1 0.5
2	Подготовка к ГИА и ЕГЭ Результативность ГИА и ЕГЭ: значение среднего балла у выпускников в сравнении - с прошлым учебным годом: • на том же уровне • выше - с районным: • на том же уровне • выше - с областным:	Да	1-6 0,5 1 1 1,5 1,5

	<ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 			2
3	<p>Методическая работа учителя.</p> <p>Проведение мероприятий, семинаров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне школы; - на уровне района 	Да		1-2 1 2
4	<p>Активное участие в реализации Программы «Одаренные дети» (расширение спектра форм и методов работы с одаренными детьми, возможностей и форм участия в различного рода конкурсах, результативность участия.</p> <p>Участие в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах по предмету, работе НОУ. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, конкурсов, соревнований:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне школы; -на уровне города, района; -на уровне области; -на уровне РФ; -на международном уровне. 	Да		1 4 6 8 10
5	<p>Система работы в условиях реализации ФГОС НОО.</p> <p>Освоение и реализация ООП</p> <p>Реализация программы внеурочной деятельности</p>	Да		До 4
6	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	1
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Да		До 2
8	Наличие системы мониторинга	Да		2
9	Работа со школьным сайтом	Да		До 2
10	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		До 2
11	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода с проведением методической планерки	Да		1
12	Наличие аналитической работы учителя по предмету.	Да		До 2
13	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
14	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1,5
15	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		До 2
16	Внеклассная работа по предмету	Да		До 2
17	Безукоризненное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, дежурство учителей по школе.	Да		До 2
18	Участие в разработке и реализации Проекта развития образовательного учреждения	Да		До 3

19	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	Да		До 2
----	--	----	--	------

Примечания:

К п.1. Организация учебного процесса на высоком профессиональном уровне предполагает (по 0,5 за каждый):

1.1. Положительную динамику уровня успеваемости (достижений) по итогам периода. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель:

- количество учащихся, получивших оценки «4» и «5» по итогам периода:

от 1 до 0.8 - 1 балл

от 0.79 до 0.48 – 0.8 б

от 0.47 до 0.28 - 0.6 б

от 0.27 до 0.08 - 0.4 б

- количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода:

от 1 до 0.8 -1б

от 0.79 до 0.48 -0.8 б

от 0.47 до 0.28 -0.5б

1.2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся – соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

1.3 Осуществление учителем:

- индивидуальной дополнительной работы со слабо успевающими учащимися;
- индивидуальной дополнительной работы с хорошо успевающими учащимися;
- работа по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета, подготовка к олимпиадам, конкурсам за рамками тарифицируемых часов;
- индивидуальное консультирование;
- индивидуально – дифференцированная, коррекционная работа с отстающими учащимися, работа с учащимися, находящимися на домашнем обучении с элементами дистанционного обучения.

К п.2. Результативность ГИА и ЕГЭ предполагает:

2.1. Работа в системе по подготовке к ГИА и ЕГЭ (накопление дидактического, раздаточного материала, оформление стендов, памяток, стендов, другое);

2.2. Наличие системы диагностики и технологических карт;

2.3. Создание методических пособий, КИМов;

2.4. Работа в системе по индивидуальным образовательным маршрутам;

2.5. Положительные результаты ГИА И ЕГЭ (диагностических работ в течение года);

2.6. Соответствие результатов ЕГЭ качеству обученности учащихся.

К п. 3. Наличие методической работы учителя предполагает:

3.1. Индивидуальная работа над методической, научно- методической темой и ее результативность;

3.2. Участие в профессиональных конкурсах (педчтениях, конференциях, выставках)

3.3. Подготовка и публикация статей, на уровне района, области, РФ.

3.4. Создание методических пособий, КИМов, авторских программ в соответствии с требованиями.

3.5. Проведение открытых уроков, мастер- классов, педагогических мастерских, семинаров на уровне Школы, района, области

3.6. Разработка учебных программ, тематического планирования на основе здоровьесберегающих технологий, интеграция здоровьесберегающего компонента в содержание учебных программ.

К п. 6 Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностной инструкции (классные журналы, журналы факультативных, индивидуальных, групповых занятий, журналы ГПД, обучение на дому, тематическое планирование, планов уроков, отчетность по итогам периодов, анализ прохождения программ).

К п. 10 Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм, требований пожарной безопасности.

К п. 11 Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода с подготовкой и проведением методической планерки по итогам курсов..

К п. 12 Наличие аналитической работы учителя – наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения ЗУНов, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 13 Применение информационных технологий в учебно - воспитательном процессе – уверенное владение ПК, его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 14 Применение и систематическое использование инновационных технологий в учебном процессе.

К п. 15 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и в внеурочной деятельности.

К п. 16. Внеклассная работа учащихся по предмету предполагает:

16.1. проведение внеклассных мероприятий по предмету;

16.2. организация, проведение, проверка работ школьных олимпиад;

16.3. участие и организация конкурсов.

16.4. индивидуальной дополнительной работы со слабо успевающими учащимися;

16.5. индивидуальной дополнительной работы с хорошо успевающими учащимися;

16.6. работа по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета, подготовка к олимпиадам, конкурсам за рамками тарифицируемых часов

16.7. индивидуальное консультирование.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы (наличие не успевающих обучающихся по итогам каждой четверти, полугодия).	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2
6	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

3.3.Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Четкая организация классного коллектива	Да		1-9
2	Наличие системы воспитательной работы	Да		1-6
3	Эффективное сотрудничество с родителями	да		1-4

Примечания:

К п. 1. Четкая организация классного коллектива предполагает:

- 1.1. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% кроме отсутствия по уважительной причине ;
- 1.2. Наличие системы работы ученического самоуправления;
- 1.3. Выполнение правил поведения учащихся, в том числе отсутствие замечаний по внешнему виду за рассматриваемый период;
- 1.4. Отсутствие правонарушений и преступлений учащихся класса (правонарушением и преступлением является противоправное действие учащегося, повлекшее за собой постановку на разные виды учетов: ВШУ, КДН, ОДН, ОВД и составление протоколов об административном взыскании в отношении родителей);
- 1.5. Отсутствие пропусков без уважительной причины;
- 1.6. Сохранение контингента обучающихся (отсутствие выбывших без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в ЦО до 15 лет);
- 1.7. Отсутствие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия;
- 1.8. Применение здоровьесберегающих технологий, в том числе охват горячим питанием более 50%.
- 1.9. Четкая организация дежурства обучающихся по школе.

К п.2 Система воспитательной работы предполагает:

- 2.1. Наличие реализуемой, эффективной программы воспитательной работы классного руководителя;
- 2.2. Отсутствие замечаний по работе с документацией, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников школы, контролирующих органов;
- 2.3. Наличие диагностической работы классного руководителя (в том числе ведение мониторингов);
- 2.4. Высокий уровень проводимых внеклассных мероприятий;
- 2.5. Проведение общешкольных открытых внеклассных мероприятий на высоком профессиональном уровне;
- 2.6. Наличие методической работы классного руководителя, в том числе обобщение опыта и распространение методических материалов.

К п.3. Эффективное сотрудничество с родителями предполагает:

- 3.1. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета, системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся;
- 3.2. Проведение совместных мероприятий для родителей, обучающихся;
- 3.3. Посещение семей обучающихся на дому.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2
5	Неисполнение функций классного руководителя	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования педагога- психолога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Методическая работа	Да		1-5
2	Организация психолого- педагогического сопровождения на высоком профессиональном уровне	Да		1-10
3	Увеличение объемных показателей в работе с обучающимися	да		1-3

К п.1. Наличие методической работы предполагает:

1.1. Обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период, участие в педагогических консилиумах.

1.2. Участие в разработке и реализации программы развития школы, участие в инновационной работе.

1.3. Участие в системе мониторинга – разработка программы мониторинга, его проведения в целях поддержки образовательного процесса.

1.4. Наличие профилактической и диагностической работ.

К п.2. Организация психолого- педагогического сопровождения на высоком профессиональном уровне предполагает:

2.1. Наличие системы и анализа результатов профилактической работы в ОУ – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и ассоциального поведения обучающихся, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям, (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин; система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к « группе риска».

2.2. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

2.3.Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами- сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития обучающихся и сохранения их психологического здоровья. Включая групповую и индивидуальную работу; наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства- формирование у субъектов образовательного пространства психологической культуры

2.4. Наличие коррекционно- развивающей работы в ОУ , включающей до 30% обучающихся; активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

2.5. Отсутствие замечаний в работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной, перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации школы, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п.3. Увеличение объемных показателей в работе с обучающимися предполагает:

Количество обучающихся, превышающее 500 чел. – за каждые последующие – 250 обучающихся предполагаются баллы.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.5. Критерии материального стимулирования социального педагога

№	Критерии материального стимулирования	измерители	Баллы
1	Методическая работа	Да	1-5
2	Наличие системы работы с опекаемыми детьми и их законными представителями.	Да	1-
3	Увеличение объемных показателей.	Да	1-5
4	Организация и контроль за состоянием горячего питания в школьной столовой.	Да	2
5	Организация социально- педагогического сопровождения на высоком профессиональном уровне.	Да	1-8

Примечания:

К п.1. Наличие методической работы предполагает:

1.1 Участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях , консилиумах, публикации в профессиональной прессе в рассматриваемый период;

1.2. Участие в разработке и реализации программы развития школы;

1.3. Прохождение курсовой подготовки;

1.4. Наличие диагностической и аналитической работы;

1.5. Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися.

К п.3. За увеличение объемных показателей в работе с опекаемыми детьми и их законными представителями – установить:

- от 5 - 10 человек – 1 балл;
- от 10 – 15 человек – 2 балла
- от 15 – 20 человек – 3 балла
- от 20 – 25 человек – 4 балла
- свыше 25 человек – 5 баллов

К п.5. Организация социально-педагогического сопровождения на высоком профессиональном уровне предполагает:

- 5.1. Положительную динамику уровня правонарушений и преступлений;
- 5.2. Отсутствие пропусков без уважительных причин учащимися, состоящими на разных формах учета (ВШУ, КДН, ОДН ОВД);
- 5.3. Отсутствие неуспевающих по итогам каждого полугодия учащихся группы «риска»;
- 5.4. Организация работы координационного совета и совета по профилактике правонарушений;
- 5.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими учреждениями;
- 5.6. Наличие работы с учащимися и их родителями, попавшими в трудную жизненную ситуацию

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.6. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение уровня профессионализма	Да	1
	Наличие системы работы с документам	Да	1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне района города; - на уровне области; - на уровне РФ;	Да	1-10
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	3
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
	Сотрудничество с учреждениями дополнительного	Да	1-2

7	образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями			
	Наличие детского объединения	Да		
	Участие в системе мониторинга в школе	Да		2
	Методическая работа	Да		2
	Высокий уровень проводимых мероприятий	Да		3

Примечания:

К.п. 1. Повышение уровня профессионализма - обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	- 2
	Нарушение норм техники безопасности.	Да	- 2

3.7. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Наличие системы работы с документами	Да	0,5

2	Наличие авторской образовательной программы.	Да		1
3	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
4	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да		0,5
5	Оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм, безопасности, эстетичности, здоровьесбережения.	Да		0,5
6	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
7	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
8	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5

Примечания:

К п. 1. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 2. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 3. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 4. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 6. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 7. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 8. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.8. Критерии материального стимулирования преподавателя – организатора ОБЖ

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами в рамках должностных инструкций	Да	1
3	Участие, наличие победителей в конкурсах, соревнованиях: - на уровне школы - на уровне города, района - на уровне области	Да	0,5-20 2 3-5 5-10
4	Организация и проведение мероприятий, праздников, конкурсов, соревнований	Да	2
5	Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да	1-5
6	Сотрудничество с ДОУ, учреждениями спорта, культуры, здравоохранения, военкоматом, в/ч и др.	Да	1-2
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	1
8	Наличие системы работы с допризывниками	Да	2
9	Работа с документами военкомата	Да	1
10	Использование ИКТ в учебном процессе	Да	1
11	Организация безопасности учащихся школы	Да	2
12	Наличие системы военно-патриотического воспитания в рамках программы «Школа безопасности»	Да	1-3
13	Работа с пед. коллективом по ГО и ЧС	Да	3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	да	-2
2	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	да	-2
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога	да	-2
4	Нарушение норм техники безопасности	да	-2

3.9. Критерии материального стимулирования воспитателя ГПД

№ № пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы

1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.	Да	2
2	Применение в работе здоровьесберегающих технологий.	Да	1,5
3	Отсутствие травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий.	Да	1,5
4	Отсутствие замечаний на санитарное состояние закрепленных помещений	Да	1
5	Наличие карт индивидуальных особенностей учащихся для ведения направленной воспитательной работы	Да	2
6	Участие в реализации программы развития школы по конкретному направлению	Да	1,5
7	Наличие методических разработок	Да	1
8	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях конференциях.	Да	0,5-2

3.10. Критерии материального стимулирования заместителя директора по АХЧ , инженера по ОТиТБ

№ пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе	Да	1-3
2.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в школе	Да	1-5
3.	Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря.	Да	1-8
4.	Обеспечение соблюдения требований ТБ и ОТ	Да	1-6

Примечания:

К п.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе предполагает:

- 1.1 Организацию работ по уборке помещений, благоустройству территории школы;
- 1.2.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих;
- 1.3.Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы на санитарно-гигиеническое состояние помещений.

К п.2. Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в школе предполагает:

- 2.1. Наличие АПС;
- 2.2. Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации;
- 2.3. Наличие тревожной кнопки;
- 2.4. Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в школе;
- 2.5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности.

К п.3. Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря предполагает:

- 3.1. Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности школы;
- 3.2. Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту;
- 3.3. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту;
- 3.4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей;
- 3.5. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей;
- 3.6. Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния;
- 3.7. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории;
- 3.8. Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к своевременному ремонту.
- К п.4. Обеспечение предполагает:
- 4.1. Своевременное проведение инструктажей по охране труда с подчиненными сотрудниками;
- 4.2. Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электро безопасности;
- 4.3. Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников;
- 4.4. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев;
- 4.5. Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы;
- 4.6. Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.

3.11. Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой

№ № пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной, художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом: -не изменилась -возросла	Да	0,5 1
2	Участие в различных конкурсах, научно-практических конференциях, проектах	Да	1,5
3	Библиотечное сопровождение ученических творческих проектов, работы НОУ	Да	1,5
4	Оформление тематических выставок	Да	1
5	Использование ИКТ в работе	Да	2
6	Организация мероприятий для детей и родителей по воспитанию культуры чтения	Да	1,5
7	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	Да	1
8	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	Да	1,5
9	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	Да	1,5

10	Эстетичное оформление помещения с учетом выполнения санитарных норм, требований пожарной безопасности	Да	1.5
11	Безукоризненное выполнение правил трудового распорядка	Да	1

3.12. Критерии материального стимулирования школьного секретаря

№ № пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников школы	Да	2
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудов. книжек, ознакомление сотрудников с записями в них	Да	2
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	Да	1
4	Ведение учета больничных листов сотрудников	Да	0.5
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	Да	1
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	Да	1,5
7	Своевременное списание и уничтожение документов	Да	0,5
8	Отсутствие жалоб на работу со стороны работников школы, обучающихся, родителей	Да	1.5
9	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	Да	1,5
10	Использование в работе специализированных компьютерных программ	Да	1,5
11	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	Да	2

3.13. Критерии материального стимулирования лаборанта

№ № пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования	Да	1,5
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта со стороны участников образовательного процесса	Да	1,5
3	Отсутствие замечаний по ведению контрольно-учетных записей	Да	1,5
4	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Да	1,5
5	Участие в текущем ремонте оборудования	Да	1,5

6	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Да	2
7	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	Да	2
8	Участие в эстетическом оформлении предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм, требований пожарной безопасности	Да	1,5

Критерии материального стимулирования и оценки качества труда младшего обслуживающего персонала

3.14. Критерии материального стимулирования уборщицы служебных помещений:

№ пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Высокое качество выполняемой работы	Да	1 - 3
2	Инициативность в работе	Да	1 - 2
3	Выполнение работ выходящих за рамки должностных обязанностей	Да	1 - 3
4	Создание комфортных условий в помещениях и на территории для участников образовательного процесса	Да	1 - 2
5	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Да	1 - 3
6	Сохранение своего здоровья	Да	1
7	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	Да	1

Примечания:

К п.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны администрации, сотрудников ОУ, родителей.

К п.3. Стирка занавесей, проклейка окон, перенос мебели, участие в мелком ремонте, в оформлении помещений.

К п.4. Поддержание чистоты и порядка, озеленение и благоустройство помещений здания и прилегающей территории, отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных территорий.

К п.6. Работа без больничного листа.

3.15. Критерии материального стимулирования рабочего по обслуживанию здания.

№ пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	Да	1
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей	Да	1 - 3
3	Уровень профессионального мастерства	Да	1 - 3

4	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей	Да	1 – 4
5	Инициативность в работе	Да	1 – 3
6	Создание комфортных условий в помещениях для участников образовательного процесса	Да	1 – 2
7	Сохранение своего здоровья	Да	1
8	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Да	1 - 3
9	Сохранность материалов, инструментов	Да	1
10	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	Да	1

Примечания:

К п.3. Владение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей /сантехник, плотник, штукатур, плиточник, жестянщик/.

К п.4. Оперативность выполнения работы, ликвидация аварийных и чрезвычайных ситуаций в зависимости от срочности и сложности работы

К п.5. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы и результативность их внедрения, использование в работе современного оборудования и инструментов, участие в работе комиссии по проверке технического состояния здания и сооружений

К п.6. Сохранение материальных ценностей и оборудования

К п.7. Работа без больничного листа

3.16. Критерии материального стимулирования дворника, сторожа, гардеробщика.

№ пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	Да	1,5
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Да	1 -3
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	Да	1 -2
4	Качественная уборка территории школы	Да	1 -3
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	Да	1 -2
6	Сохранность инвентаря	Да	1 -3
7	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	Да	1
8	Выполнение работ выходящих за рамки должностных обязанностей	Да	1 -3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ пп	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Работа, выполненная с замечаниями	Да	-2
2	Наличие систематических замечаний со стороны администрации	Да	-2
3	Нарушение техники безопасности	Да	-все баллы
4	Нарушение трудовой дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> - опоздания на работу; - преждевременный уход с работы; - появление на работе в нетрезвом состоянии; - неэтичное поведение по отношению к сотрудникам школы; - несоблюдение Конвенции о правах ребенка 	Да	-1 -1 -все баллы -1 -2

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.

4.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы за результативность и качество труда устанавливается приказом директора в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Школе. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера директору Школы устанавливается приказом учредителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Школы за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение профсоюзного комитета о согласовании оценки результативности деятельности работников Школы. Оценка результативности и качества труда работников Школы проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

4.4. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор, заместители директора, руководители методических объединений, представители профсоюзного комитета, авторитетные учителя.

4.5. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор или заместитель директора Школы.

4.6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

4.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

4.8. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор знакомит каждого сотрудника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

4.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Школы в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

4.10. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также профсоюзный комитет.

4.11. Директор представляет в профком аналитическую информацию о достижениях работников Школы, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

4.12. На основании представления директора профком принимает решение о согласовании представленных результатов или предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений профсоюзного комитета определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

4.13. На основании проведенной оценки достижений работников Школы производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки директора проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Школы и определяется итоговое количество баллов по Школе.

4.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Школы рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

5. Стимулирование работников Школы, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат

пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

*Рассмотрено и принято общим собранием коллектива
Протокол №4 от 29.11.2011г.*