***Принято « Утверждаю»***

***на заседании Директор школы***

***педагогического совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Езеев Р.Х.***

***Протокол №3\_***

***«16\_» января2012 г. «16» января 2012 г.***

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах работникам МКОУ ООШ с.Синдзикау Дигорского района РСО-Алания**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа им. А.Т.Гапбаева Дигорского района РСО-Алания (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;

постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания № 239 от 24 октября 2008 года «О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания.

статья 6 Закона от 1 марта 2005 г. № 6-РЗ Республики Северная Осетия – Алания «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия – Алания»;

приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 28.11.2008 года №456 «Об утверждении рекомендаций по переходу общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания на новую систему оплаты труда».

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

1.4. Материальное стимулирование работников Школы производится

стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части составляет 25 % от фонда оплаты труда Школы.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в августе – декабре.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат.**

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

2.2. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

* единые процедура и технология оценивания;
* достоверность используемых данных;
* соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

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

2.4. 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 учебно-воспитательной работе, воспитательной работе составляет – 20, претендент - заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, воспитатель группы продленного дня, младший обслуживающий персонал, заведующий библиотекой, психолог, инструктор по физической культуре, вожатый, секретарь составляет - 14. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.5. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, 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.

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

2.7. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем 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.

2.8. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

2.9.Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

3.0. На основании решения Управляющего Совета директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

**3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат**

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

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

* производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
* суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов)
* стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
* денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

**4. Критерии для расчета выплат стимулирующей**

**части фонда оплаты труда работников Школы**

**4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п\п** | **Критерии** | **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** | **Максим. кол-**  **-во баллов** |
|  | **1. Обеспечение качества обучения учащихся** | | |  |
| **1** | **Учебные результаты обучающихся** | Качество освоения обучающимися образовательных стандартов в 11 классе:  - Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80); | 80 – 100% **- 5 баллов**;  48 – 79% - 4 баллов;  28 – 47% - 3 баллов;  8 - 27% - 2 балла.  Примечание: баллы  устанавливаются сроком  на один учебный год. | **5** |
| Качество освоения обучающимися образовательных стандартов в 9 классе:  - государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80); | 80 – 100% **- 5 баллов**;  48 – 79% - 4 баллов;  28 – 47% - 3 баллов;  8 - 27% - 2 балла.  Примечание: баллы  устанавливаются сроком  на один учебный год. | **5** |
| Качество освоения обучающимися образовательных стандартов в 9, 11 классах:  - государственная (итоговая) аттестация в 9,11 классах в новой форме ( экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 10); | 80 – 100% **- 4 баллов**;  48 – 79% - 3 баллов;  28 – 47% - 2 баллов;  8 - 27% - 1 балла.  Примечание: баллы  устанавливаются сроком  на один учебный год. | **4** |
| Качество освоения учащимися образовательных стандартов первой ступени обучения:  -компьютерное тестирование в 5-х классах | 80 – 100% **- 6 баллов**;  48 – 79% - 4 баллов;  28 – 47% - 3 баллов;  8 - 27% - 2 балла.  Примечание: баллы  устанавливаются сроком  на один учебный год | **6** |
| Качество освоения учащимися образовательных стандартов:  -независимые региональные, муниципальные, административные срезовые контрольные работы, тестирование и др. | 80 – 100% -**5 баллов;**  48 – 79% - 4 баллов;  28 – 47% - 3 баллов;  8 - 27% - 2 балла.  Примеч.: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.  При успеваемости ниже 90 % баллы за качество знаний не начисляются | **5** |
| Положительная динамика уровня качества знаний учащихся по итогам полугодия, по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2 лет в сравнении с предыдущим полугодием. | 16 и более % **- 4 балла;**  11 – 15 % -3 балла;  5-10% - 2 балл. | **4** |
|  |  | Качество освоения обучающимися образовательных стандартов по итогам полугодия:  1 группа предметов: русский язык, литература, иностранный язык, математика, физика, химия;  2 группа предметов: история, обществоведение, экономика, право, география, информатика, биология, природоведение, осетинский язык и литература, начальные классы;  3 группа предметов: ИЗО, музыка, искусство, физическая культура, МХК, ОБЖ, технология. | Качество знаний  1 гр.  80 – 100% -**6 баллов;**  48 – 79% - 4 баллов;  28 – 47% - 3 баллов;  8 - 27% - 2 балла    2 гр.  80 – 100% -**4 баллов;**  48 – 79% - 3 баллов;  28 – 47% - 2 баллов;  8 - 27% - 1 балла  3 гр.  80 – 100% -**3 баллов;**  48 – 79% - 2 баллов;  28 – 47% - 0 баллов;  8 - 27% - 0 балла  При успеваемости  ниже 90 % баллы за  качество знаний не  начисляются | **6** |
| *Выполнение внутреннего трудового распорядка*  В случае наложения дисциплинарного взыскания  грамотное и своевременное ведение документации  Участие в выполнении всеобуча | **2 балла** – отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка;  снятие до 10 «штрафных» баллов  **2балла**  **2 балла** - учет детей | **2**  **2**  **2** |
| **2** | **Внедрение и использование современных образовательных технологий** | Владение и использование компьютера, компьютерных программ, сети Интернет, мультимедийных средств обучения | **5 баллов** – использует  систематически;  3 балла – использует  периодически | **5** |
| Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др | **4 балла** – региональный  уровень;  2 балла – муниципальный  уровень;  1 балл - уровень ОУ.  Достижения одного  обучающегося (коллектива) в  мероприятиях одного  направления устанавливаются по наивысшему результату,  разные достижения  суммируются. | **4** |
| **3** | **Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам** | Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, творческих и интеллектуальных конкурсах и научно-практических конференциях муниципального, регионального, федерального и международного уровней, проводимых МОиН РСО-Алания и РФ | **6 баллов**– региональный уровень;  3 балла – муниципальный уровень  ( призовые места);  2 балла – школьный уровень  Достижения одного обучающегося  устанавливаются по наивысшему  результату, достижения разных  учащихся суммируются. | **6** |
| Результативность работы учителя со слабоуспевающими учащимися по итогам периода, имевшими неудовлетворительные оценки и повысившие их в результате проведения индивидуальной дополнительной работы. | 40 и более % **1 балл**  0- 39% -0 | **1** |
| Результативность работы учителя с учащимися по итогам периода, имевшими удовлетворительные оценки и повысившие их в результате проведения индивидуальной дополнительной работы. | 80-100% **-2 балла**  40-79% 1 балл  0- 39% -0 | **2** |
| Успешность привлечения учащихся к внеурочной деятельности по предмету | 80-100% **-2 балла**  40-79% 1 балл  0- 39% -0 | **2** |
| **4** | **Деятельность учителя по организации методического, материально-технического оснащения кабинета** | Прирост в методическом содержании учебного кабинета в течение периода | **3 балла** | **3** |
| **5** | **Профессиональные достижения** | Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства | **5 баллов** – региональный уровень;  **3 балла** - муниципальный уровень.  Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», победителям конкурса среди лучших учителей России, использующих инновационные образовательные технологии в рамках ПНПО и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.  Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату  При участии за определённый  промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются | **5** |
|  |  | Наличие публикаций | **3балла** – региональный уровень;  2 балла – муниципальный уровень;  1 балл – уровень ОУ (школьный сайт)  Соответствующие баллы  устанавливаются за каждую  публикацию и суммируются. | **3** |
| Наличие обобщенного опыта работы | **3 балла** – региональный уровень;  2 балла – муниципальный уровень;  1 балл – уровень ОУ | **3** |
| **6** | **Включенность в методическую работу** | Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | **3 балла** – региональный уровень;  2 балла - муниципальный уровень.  1 балл – уровень ОУ.  При неоднократном участии в  мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются. | **3** |
| Разработка программ элективных курсов, кружков и т.д. | **3 балла** - авторская программа,  прошедшая экспертизу;  2 балла – адаптированная программы;  1 балл - адаптация согласованной программы для условий школы. | **3** |
| 7 | **Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родит-ми** | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.), | **2 балла** – при наличии позитивных отзывов. | **2** |
|  | **Итого:** |  |  | **83** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей МОУ СОШ № 2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Кол-во баллов по каждому показателю критериев** | **Максим. кол-во баллов** |
| **Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководите-ля** | Организация и проведение ЧКР | 2 балла – высокий уровень проведения;  1 балл – хороший уровень проведения | **2** |
| Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин | 3балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин;  1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения | **3** |
| Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, | 1 балл – уровень ОУ.  Победы в различных мероприятиях суммируются. | **1** |
| Организация и проведение общешкольного мероприятия на высоком художественно-эстетическом уровне.  Высокое качество участия и активность всего класса на общешкольном мероприятии | 1. балла – за каждый факт   1 балл | **2** |
| Внешний вид учащихся:  -весь класс носит деловой костюм (шк.форму)  -менее 90 % учащихся придерживаются делового стиля одежды учащихся | 3 балла  0 баллов | **3** |
| Организация работы класса в рамках программы воспитания «Летопись» | 1 балл за наличие фотоальбома, оформленного на высоком художественно-эстетическом уровне, включающего рассказы и отзывы о жизни класса. | **1** |
| Охват учащихся кружковой работой. | 2 балла – 20% и более  1 балл - 5-19 %. | **2** |
| Организация дежурства по школе на высоком организационном уровне | 1 балл | **1** |
|  | Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний | 1 балл -75-100% посещаемости | **1** |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя | 1 балл - при отсутствии | **1** |
|  | **Итого:** |  | **17** |

**4.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Макси-мальный балл** |
| **11.**  **№** | **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 оценки (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 |
| 22. | **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 |
| **33.** | **Использование информационно-коммуникативных технологий** | 3.1.Эффективное ведение электронного документооборота информационно- аналитической базы школы («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 |
| **44.** | **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 |

**4.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**главному бухгалтеру**

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

**4.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**заместителю директора по административно-хозяйственной работе**

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

**4.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**заведующему библиотекой**

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

**4.7. Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**воспитателям группы продленного дня**

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

**4.8. Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**инструктору по физической культуре**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **№** | **Критерии** | **Максимальный балл** |
|  | Качественная организация и проведение школьных спартакиад, соревнований, турниров и др. | 10 |
|  | Фактическое привлечение и охват обучающихся секционными занятиями | 10 |
|  | Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного образования спортивной направленности | 10 |
|  | 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 |
|  | Результативная подготовка команд для участия в соревнованиях различного уровня (муниципального, республиканского, всероссийского) | 10 |

**4.9.Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу- психологу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  № | **Критерии** | **Макси-мальный 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 |

**4.10.Критерии для расчета стимулирующих выплат старшим вожатым**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Макси-мальный 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 |

**4.11.Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю**

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

**4.12. Критерии для расчета стимулирующих**

**выплат младшему обслуживающему персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии | Максимальный 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 |

**4.13 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

***учителя-логопеда***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ | Критерии | Макси-мальный балл |
| 1 | Охват учащихся логопедической помощью (30-40детей в гр.) | 5 |
| 2 | Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, получающим логопедическое сопровождение | 5 |
| 3 | Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся классов компенсирующего обучения | 5 |
| 4 | Обследование детей, направляемых на консилиум и МПК | 5 |
| 5 | Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении. | 5 |
| 6 | Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства | 5 |
| 7 | Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | 5 |
| 8 | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны родителей. | 2 |
| 9 | Активное взаимодействие по вопросам преемственности с ДОУ | 10 |
| 10 | Активное взаимодействие с учреждениями здравоохранения | 3 |

**4.14 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *лаборанта***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** |
| 1 | Сохранность лабораторного оборудования | 10 |
| 2 | Своевременное устранение неполадок оборудования | 10 |
| 3 | Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.) | 10 |
| 4 | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей | 10 |
| 5 | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности; | 10 |

**4.15 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожа***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** |
| 1 | Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства | 10 |
| 2 | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации | 10 |
| 3 | Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии | 10 |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | 10 |
| 5 | Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале | 10 |

**4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** |
| 1 | Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории | 10 |
| 2 | Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО | 10 |
| 3 | Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время | 10 |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | 10 |
| 5 | Уборка тротуаров, участков и площадей, прилегающих к школе. | 10 |

* 1. **.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *системного администратора***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** |
| 1 | Бесперебойная работа компьютерной техники | 10 |
| 2 | Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер | 10 |
| 3 | Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения | 10 |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия. | 10 |
| 5 | Учет, выдача и хранение СБППО | 10 |

**4.18.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ответственного по ТБ и ОТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** |
|  | Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. | 10 |
|  | Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда) | 10 |
|  | Отсутствие несчастных случаев среди учащихся, педагогических и непедагогических работников школы | 10 |
|  | Наличие достижений общеобразовательного учреждения по охране труда и техники безопасности среди учащихся, учителей, непедагогических работников | 10 |
|  | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес инженера по ТБ и ОТ со стороны учащихся, родителей, педагогов | 5 |
|  | Отсутствие жалоб на работу инженера по ТБ и ОТ | 5 |

**4.19. Критерии оценки результативности профессиональной**

**деятельности оператора газовой котельной**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** |
|  | Обеспечение нужного температурного режима в школе | 10 |
|  | Качественное проведение ремонта сооружений и оборудования | 10 |
|  | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации | 10 |
|  | Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии | 10 |
|  | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | 10 |

**5. Расширение функциональных обязанностей работников школы, качественное выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией и за особые условия труда**

**5.1**. Ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями до 500 рублей

**5.2**. Ведение и информационное обслуживание школьного сайта до 1000 рублей.

**5.3**. Выполнение обязанностей руководителей школьных методических объединений учителей до 300 рублей.

**5.4**. Выполнение обязанностей специалиста по охране труда до 1000 рублей.

**5.5**.Учителям информатики за обслуживание компьютеров до 1000 рублей

**5**.6 Ответственным за учет, хранение и выдачу СБППО до 1000 рублей.

**5**.7. За работу по Хронографу, электронный мониторинг до 2000 рублей

**6. Условия предоставления, размеры премий работникам:**

**6.1**.За получение грамот и наград вышестоящих организаций - до 50% от базового оклада;

**6.2**. Премия всем работникам отрасли к профессиональному празднику (при наличии средств) - до 1000 рублей.

**6.3.** Премия всем работникам отрасли к другим государственным праздникам (при наличии средств) - до 500 рублей.

**7.Условия снижения стимулирующих доплат и выплат работникам школ**ы

Директор школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

**7.1**. Низкий уровень исполнительской дисциплины.

**7.2.** Нарушение трудовой дисциплины.

**7.3.** Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.

**7.4**. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

**7.5**. Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

**7.6.** Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

**7.7**. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;

**7.8** Размер стимулирующих надбавок для педагогов может снижаться за:

**7. 9** Несданные либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы.

**7.10**. Нарушение требований по ведению школьной документации (личные дела учащихся, журналы учебных и внеклассных занятий и т. д.).

**7.11**. Отсутствие без уважительной причины на уроке, педагогическом совете, совещаниях, заседаниях методических объединений, открытых общественных мероприятиях.

**7.12**. Невыполнение плана развития кабинета, неудовлетворительное содержание кабинета (не соответствие нормам СанПин, неудовлетворительное состояние мебели).

**7.13.** Недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя.

**7.14**. Наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) детей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на руководителей учреждений и персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам), нарушение педагогической этики).

**7.15** Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

**7.16**. Наличие серьёзных нарушений в ведении нормативных документов;

**7**.17.Ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

**7.18**. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем образовательного учреждения и соответствующим выборным профсоюзным органом.

**8. Экономия фонда оплаты труда.**

6.1. Экономию 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.

1. **Порядок и срок действия положения.**

8.1 Положение согласовывается с председателем Управляющего совета

Школы и утверждается приказом директора.

* 1. Утвержденное положение действует в течение финансового года.