

Отдел образования администрации города Саки
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сакская средняя школа №2 имени Героя Советского Союза
Зои Анатольевны Космодемьянской» города Саки Республики Крым
296505 Республика Крым г.Саки ул. Строительная, д.1
school2saki@mail.ru
(36563)2-71-75

«ПРИНЯТО»

на общем собрании
работников МБОУ «Сакская
СПШ № 2 им. Героя Советского
Союза З.А.Космодемьянской»

Секретарь

 /И.В. Тишковская/
29 августа 2017 года

«СОГЛАСОВАНО»

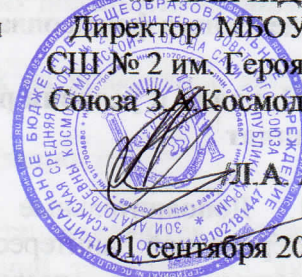
Председатель ПК МБОУ «Сакская
СПШ № 2 им. Героя Советского
Союза З.А.Космодемьянской»

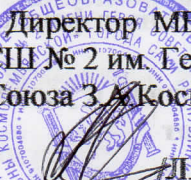
 /Е.Я.Зиминой/

01 сентября 2017 года

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор МБОУ «Сакская
СПШ № 2 им. Героя Советского
Союза З.А.Космодемьянской»



 /Л.А. Авдеева/

01 сентября 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сакская средняя школа №2 им. Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской»
города Саки Республики Крым
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников общеобразовательного учреждения разработано во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 31 марта 2014 года № 193 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников, государственных и муниципальных органов Республики Крым и г.Севастополя», постановления Совета Министров Республики Крым от 22.04.2014 № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты», приказа Министерства образования и науки, молодежи и спорта Республики Крым от 28.04.2014 № 317 «Об утверждении Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в сфере образования и науки, молодежи и спорта», письма Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 11.04.2017 года № 01-14/1283 «О Методических рекомендациях по разработке показателей эффективности работы отдельных категорий работников муниципальных учреждений в сфере образования», в целях стимулирования работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Положение распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также средств из внебюджетных источников.

1.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.5. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

1.6. Дополнительные стимулирующие выплаты распределяются комиссией по баллам на основе мониторинга профессиональной деятельности работников согласно перечню критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат 4 раза в год: в ноябре по итогам работы в августе-октябре, в январе по итогам работы в ноябре-декабре, в апреле – по итогам работы в январе-марте, в июне – по итогам работы в апреле- июне - и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия распределения и начисления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются для усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

2.2. Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности. Стимулирующие надбавки являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников школы.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.5. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

2.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. №АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.5.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, председателей МО МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской»

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.5.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, председателей МО МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» .

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, сложность выполняемой работы.

2.5.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, председателей МО МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» .

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.5.2. Выплата за качество выполняемых работ:

- премии за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.5.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, председателей МО МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» .

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской».

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской» (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах,

штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочее.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской».

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской».

2.5.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- директору, заместителям директора (по педагогической деятельности).

(Приложение 3).

2.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.5.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.5.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- При наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5%;
- При наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15%;
- При наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании

образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Саки и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом МБОУ «Сакская СШ № 2 им.Героя Советского Союза З.А.Космодемьянской».

2.6. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения определяются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с установленными в общеобразовательном учреждении критериями и показателями определения стимулирующей части оплаты труда работников, на основании сведений, представленных комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее - Комиссия).

2.7. Распределение стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится Комиссией на основе мониторинга профессиональной деятельности работников, состав которой назначается и утверждается директором школы.

2.8. В состав комиссии входят представители администрации школы, 1 – представитель профсоюзного комитета, специалисты-предметники школы. Общее количество членов

комиссии не менее 5 человек. Председатель комиссии избирается на заседании комиссии. Не менее чем за неделю до заседания комиссии члены коллектива предоставляют листы самооценки о результатах профессиональной деятельности в экспертную группу (в комиссию).

2.9. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.11. Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.12. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

2.13. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников, при этом обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

2.14. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов); размер стимулирующей части фонда оплаты, выделенный на отчетный период, делится на общую сумму баллов; этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученные таким образом выплаты производятся персоналу школы ежемесячно.

2.15. Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.

2.16. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.17. Руководитель учреждения в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в данном положении.

2.18. Руководитель учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

2.19. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.20. Дополнительные стимулирующие выплаты руководителю учреждения и его заместителям осуществляется на основании приказа органа управления (учредителя) на основании положения, действующего в учреждении.

2.21. В месяц вынесения дисциплинарного взыскания работникам образовательного учреждения дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются.

3. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1. Видами дополнительных стимулирующих выплат могут быть стимулирующие выплаты, действовавшие на день принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов.

3.2. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

3.3. Дополнительные стимулирующие выплаты не учитываются при определении размера заработной платы для начисления ежемесячной процентной надбавки, введенной с 1 апреля 2014 года.

3.4. Размеры дополнительных стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств из внебюджетных источников.

3.5. Размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

4. Перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

4.1. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 1 баллов в зависимости от достижения результатов:

- оценка 0 баллов — если результаты этого вида деятельности отсутствуют.
- оценка 0,5 балл — если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;
- оценка 1 балла — если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику.

Возможно оценивание выше 1 балла, если данные показатели указаны в графе «возможные баллы».

4.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности педагогов

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Оценка		
			Возможные баллы	работник	комиссия

1.1	Результативность учебных достижений обучающихся	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, качество освоения учебных программ при 100-% успеваемости	0-1		
1.2	Внедрение современных образовательных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе и внеурочной деятельности: Использует систематически Использует эпизодически Не использует	1 0,5 0		
		Использование собственного сайта для обеспечения дополнительной информацией учеников и их дополнительного обучения, консультаций.	0-1		
		Работа учителей со школьным сайтом (подготовка материала для размещения на школьном сайте)	0-1		
1.3	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, предметных турнирах, защите МАН - Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде (указать количество победителей, призёров, участников, начиная с муниципального уровня): На муниципальном уровне (0-1 баллов) На региональном уровне (0-2 баллов) На Всероссийском уровне (0-3 баллов)			
		- Достижения учащихся начальных классов в олимпиадах очных, заочных (количество победителей, призёров, участников)	0-1		
		- Достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах (указать количество победителей, призёров, участников, начиная с республиканского уровня)	0-1		
		- Достижения обучающихся в предметной научно-исследовательской деятельности, в том числе МАН (Количество обучающихся, участвующих в предметной научно-исследовательской деятельности и награждённых дипломами, грамотами и т.п., начиная с городского уровня) На муниципальном уровне (0-1 баллов) На региональном уровне (0-2 баллов) На Всероссийском уровне (0-3 баллов) На международном уровне (0-4 баллов)			

		Достижения учащихся на спортивных соревнованиях, конференциях, конкурсах, фестивалях, марафонах, интеллектуальных конкурсах (очные, с поэтапным проведением) - На муниципальном уровне (0-1 баллов) - На региональном уровне (0-2 баллов) - На Всероссийском уровне (0-3 баллов) - На международном уровне (0-4 баллов)			
		Организация индивидуальной работы с обучающимися - кол-во занятий, консультаций (1 класс в течение месяца (неоплачиваемый) – 1 балл) - самообразование, семейное образование – 1 предмет у 1 учащегося – 1 балл			
		Подготовка внеклассных мероприятий на уровне школы (Подготовка сценария, музыкального сопровождения, оформление зала и т.п.)	0-1		
		Подготовка и участие учащихся в городских мероприятиях	0-1		
		Участие в городских мероприятиях (сопровождение учащихся для участия или личное участие педагога в городских мероприятиях)	0-1		
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, туристические походы, экскурсии, т.д.)	0-1		
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (юбилейные мероприятия, подготовка статей в газету о деятельности школы, организация встреч с выпускниками, встреч выпускников, т.д.)	0-1		
1.4	Профессиональные достижения (Повышение профессиональной компетентности педагога)	Участие в составах предметных жюри олимпиад, конкурсов, экспертных комиссий ГИА, аттестации, т.д.: - На муниципальном уровне - На региональном уровне - На Всероссийском уровне	0-2		
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных педагогических конкурсах - На муниципальном уровне (0-1 балла) - На региональном уровне (0-2 балла) - На Всероссийском уровне (0-3 балла)			
		Муниципальные, региональные срезы знаний, независимое тестирование	0-1		
		Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций (Наличие скриншотов работ)	0-1		
		Наличие авторских работ в печатных изданиях (наличие подтверждения данного факта)	0-1		

		Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО, участие в работе педагогического и методического советов, методических семинарах и выставках	0-1		
		Участие в реализации проекта «Школа здоровья», в т.ч. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (в частности, физкультминутки)	0-1		
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	0-1		
		Выполнение программ углубленного, профильного и расширенного изучения предметов	0-1		
		Наставничество молодых специалистов	0-1		
		Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0-1		
		Высокий уровень исполнительской дисциплины. Работа со школьной документацией (Классные журналы, дневники, тетради, личные дела учащихся, отчёты, своевременная сдача отчётных данных и документации)			
1.5	Активное участие в работе учреждения	Работа на летней площадке, в летнем лагере при школе			
		Образцовое содержание кабинета (эстетическое оформление, соблюдение санитарно-гигиенических требований, техники безопасности, систематизация материала) – кроме оплачиваемых кабинетов)	0-1		

Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работника

№	Показатели критериев	Оценка		
		Возможные баллы	работник	комиссия
1	Подготовка документов - в пенсионный фонд - социальную защиту (листы нетрудоспособности) - для военного учета	0-4 0-2 0-1		
2	Ремонт школьных помещений	0-3		
3	Уборка территории	0-1		
4	Дежурство на входе и выходе	0-1		
5	Участие и ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:			

	- работа в комиссии - ведение документации	0-2 0-1		
6	Администрирование сайта образовательной организации	0-3		
7	Работа в ПК	0-4		
8	Внеклассная работа по физической культуре	0-2		
9	Работа специальных медицинских групп	0-2		

4.3. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала

Критерии	Показатели критериев	Оценка		
		ные	работни	комисси
	<i>Результативность деятельности педагога-психолога</i>			
	Качественное проведение коррекционной работы с участниками образовательного процесса (индивидуальная и групповая)	0-1		
	Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение адаптационных программ в соответствии с программой развития школы)	0-1		
	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах)	0-1		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное ведение документации	0-1		
	эффективное использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе	0-1		
	зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы: - городской уровень (0-1 балла) - республиканский уровень (0-2 балла) - всероссийский уровень (0-3 балла) - при неоднократном проведении дополнительно			
	за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-2		
	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе и внеурочной деятельности: Использует систематически Использует эпизодически Не использует	1 0,5 0		
	Использование собственного сайта для обеспечения дополнительной информацией учеников и их дополнительного обучения, консультаций.	0-1		
	Работа со школьным сайтом (подготовка материалов для размещения на школьном сайте)	0-1		
	Участие в городских мероприятиях (сопровождение учащихся для участия или личное участие в городских мероприятиях)	0-1		

Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций (Наличие скриншотов работ)	0-1		
Наличие авторских работ в печатных изданиях (наличие подтверждения данного факта)	0-1		
подготовка статей в газету о деятельности школы,	0-1		
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0-1		
<i>Результативность деятельности библиотекаря</i>			
Высокая читательская активность обучающихся (свыше 80%)	0-1		
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное ведение документации	0-1		
высокий уровень информационного обеспечения участников образовательного процесса	0-1		
результативное участие в профильных мероприятиях различного уровня	0-1		
результативность работы по пополнению и сохранению библиотечного фонда (в том числе учебников)	0-1		
проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	0-1		
Участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах)	0-1		
Организация и проведение внеклассных мероприятий - школьный и городской уровень (0-1 балла) - региональный уровень (0-2 балла)			
Оформление тематических выставок	0-1		
за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-2		
Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе и внеурочной деятельности: Использует систематически Использует эпизодически Не использует	1 0,5 0		
Использование собственного сайта для обеспечения дополнительной информацией учеников и их дополнительного обучения, консультаций.	0-1		
Работа со школьным сайтом (подготовка материалов для размещения на школьном сайте)	0-1		
Подготовка внеклассных мероприятий на уровне школы (Подготовка сценария, музыкального сопровождения, оформление зала и т.п.)	0-1		
Участие в городских мероприятиях (сопровождение учащихся для участия или личное участие в городских мероприятиях)	0-1		
Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций (Наличие скриншотов работ)	0-1		

Наличие авторских работ в печатных изданиях (наличие подтверждения данного факта)	0-1		
подготовка статей в газету о деятельности школы,	0-1		
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0-1		

Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работника

№	Показатели критериев	Оценка		
		Возможные баллы	работник	комиссия
1	Подготовка документов	0-4		
	- в пенсионный фонд	0-2		
	- социальную защиту (листы нетрудоспособности)	0-1		
	- для военного учета			
2	Ремонт школьных помещений	0-3		
3	Уборка территории	0-1		
4	Дежурство на входе и выходе	0-1		
5	Участие и ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:			
	- работа в комиссии	0-2		
	- ведение документации	0-1		
6	Администрирование сайта образовательной организации	0-3		
7	Работа в ПК	0-4		

4.4. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного персонала

Критерии	Показатели критериев	Оценка		
		Возможные баллы	работник	комиссия
Результативность деятельности заместителя директора по АХЧ				
Создание условий для осуществления учебно-	Высокая организация работы по оснащению, сохранению и ремонту учебного и хозяйственного оборудования	0-1		
	Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта	0-2		

воспитательно го процесса	Высокий уровень, качество и своевременность и полнота ведения установленной документации (подготовка отчетов и т.д.), соблюдение установленной исполнительской дисциплины	0-1		
	Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-1		
	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспотребнадзора, Ростехнадзора	0-2		
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-2		
	Эффективная организация контроля по направлениям деятельности в соответствии с должностными обязанностями	0-1		
	Качественная организация работы по развитию материально-технической базы учебного заведения	0-1		
	Наличие работающей системы холодного и водоснабжения, обеспечивающей необходимый санитарный и питьевой режим в соответствии с СанПиН	0-1		
	Наличие работающей системы канализации, а также оборудованных в соответствии с СанПиН туалетов	0-1		
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	0-1		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0-1		
	подготовка статей в газету о деятельности школы,	0-1		
<i>Результативность деятельности секретаря</i>				
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	0-2		
	Качественное и своевременное ведение деловой документации.	0-2		
	Качественное методическое и информационное обеспечение квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформление их решений.	0-2		
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ.	0-3		
<i>Результативность деятельности обслуживающего персонала</i>				
	Результативность работы по оснащению и сохранению учебного и хозяйственного оборудования	0-1		
	Качественное выполнения работы	0-1		
	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря.	0-1		
	Качественное выполнение работ, связанных с проведением ремонта	0-2		
	Выполнение требований к безопасности учебного процесса и условий СанПин	0-1		

	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	0-1		
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-3		

4.5. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-управленческого персонала.

Критерии	Показатели критериев	Оценка		
		Возможные баллы	работник	комиссия
Результативность деятельности заместителей директора по УВР, ВР				
Эффективность управленческой деятельности	Эффективная организация контроля по направлениям деятельности в соответствии с должностными обязанностями	0-1		
	Качество ведения и контроля за ведением документации, своевременность и полнота предоставления отчетности	0-2		
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педсовет, органы родительского самоуправления, совет школы и т.д.).	0-1		
	Высокий уровень организации и проведения ГИА	0-2		
	Эффективная организации различных форм получения образования обучающимися (экстернат, индивидуальное обучение).	0-2		
	Работа по увеличению процента охвата обучающихся системой внешкольного образования, внеурочной деятельностью.	0-1		
	Эффективная работа с обучающимися в каникулярный период.	0-2		
	Создание системы работы с семьями, находящимися в трудных жизненных обстоятельствах.	0-1		
	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учебного заведения.	0-1		
	Высокий уровень организации аттестации педагогов.	0-1		
	Выполнение правил и норм техники безопасности.	0-1		
	Качественное выполнение годового плана работы общеобразовательного заведения	0-1		
	Качество работы по оздоровлению и отдыху учащихся	0-1		

	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по конфликтным ситуациям.	0-1		
	Решение вопросов по обращениям родителей, конфликтным ситуациям (за каждое).	0-1		
	Качественная организация дополнительных платных образовательных услуг (при наличии)	0-1		
Доступность качественного образования и воспитания	Наличие участников, победителей и призеров олимпиад, турниров, интеллектуальных конкурсов - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне - на международном уровне	0-1 0-2 0-3 0-3		
	Победители профессиональных, в том числе методической продукции и телекоммуникационных, конкурсов педагогов (за каждое место) - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне	0-1 0-2 0-3		
	высокие результаты организационно-управленческой работы: участие в конкурсах, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов: - на уровне города - на региональном уровне - федеральный уровень	0-1 0-2 0-3		
	Авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг по своему направлению деятельности разработка и внедрение авторских программ	0-1		
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	0-1		
	Призовые места учащихся в городских, республиканских, федеральных и международных фестивалях, смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях, мероприятиях культурно-досугового характера и др. (за каждое место): - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне - на международном уровне	0-1 0-2 0-3 0-3		
	Уровень использования ИКТ в учебно-воспитательном процессе школы.	0-1		

	высокий уровень организации обучения детей с отклонениями в развитии	0-1		
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-3		
Работа на повышение рейтинга школы	Участие школы в конференциях, форумах, семинарах, форумах (наличие доклада). Организация проведения на базе учебного учреждения конференций, форумов, семинаров, фестивалей, олимпиад и конкурсов, спортивных соревнований, заседаний городских МО. Наличие статей в СМИ (за каждую) Наполнение сайта в сети.	0-1		

Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работника

№	Показатели критериев	Оценка		
		Возможные баллы	работник	комиссия
1	Подготовка документов - в пенсионный фонд - социальную защиту (листы нетрудоспособности) - для военного учета	0-4		
		0-2		
		0-1		
2	Ремонт школьных помещений	0-3		
3	Уборка территории	0-1		
4	Дежурство на входе и выходе	0-1		
5	Участие и ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда: - работа в комиссии - ведение документации	0-2		
		0-1		
6	Администрирование сайта образовательной организации	0-3		
7	Работа в ПК	0-4		

5. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

5.1.1. наличие выговора;

5.1.2. нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.3. нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.1.4. нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики).

5.1.5. халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются (до 50%) при следующих обстоятельствах:

- 5.2.1. наличие предупреждения;
- 5.2.2. некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
- 5.2.3. обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- 5.2.4. некачественное ведение документации (несвоевременное предоставление отчетов, некачественное выполнение отчетов, нарушение инструкций при ведении классного журнала, личных дел обучающихся – для педагогических работников; некачественная подготовка локальных актов – для административного персонала).

6. Срок действия положения:

6.1. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

С Положением ознакомлены:

Боброва А.П.	Вишнякова О.И.	Шевченко Н.В.
Артюхова Т.А.	Пухова Е.А.	Горбунова В.Н.
Тишковская И.В.	Зими́на Е.Я.	Сыров А.В.
Мигаль Т.А.	Поленичка Т.И.	Гутова С.С.
Куртмаметова Э.А.	Фурсенко А.Д.	Нудьга Н.В.
Жовтецкая Л.Ю.	Суворова Л.А.	Павленко Л.И.
Штокаленко Е.А.	Никитина Л.О.	Старовойтова М.И.
Шуляченко О.А.	Чевардина Н.Ф.	Довгань Г.В.
Цанкова Г.И.	Прочухан А.В.	Клешня Л.Ф.
Кислова Г.В.	Макаров А.А.	Бойко И.Н.
Авдеев М.М.	Артюхов Д.А.	Мартынюк Г.А.
Колубелова С.В.	Соколова С.А.	Костерина А.А.