«ПРИНЯТО»

На общем собрании
работников МБОУ
«Сакская СШ № 2»
Секретарь

_____/И.В. Тишковская/

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ
«Сакская СШ № 2»

_____/Н.В. Шевченко/

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор МБОУ
«Сакская СШ № 2»

_____/Л.А. Авдеева/

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сакская средняя школа №2» города Саки Республики Крым

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», 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 также начисляются и выплачиваются по итогам месяца, квартала и полугодия.

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. 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).

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

2.6. 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 два дня до заседания комиссии руководители методических объединений

предоставляют информацию о результатах педагогической деятельности членов МО в экспертную группу (в комиссию).

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

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

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

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

2.11. 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.

2.12. 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.

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

2.14. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени: за отработанные 18 и более недельных часов изначально начисляется 6 баллов.

2.15. 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.

2.16. 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.

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

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

2.19. 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 4 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;
- оценка 1,5 балла — если результаты этого вида деятельности ярко выражены и эффективны;
- оценка 2 балла — если результаты этого вида деятельности исключительно важны для образовательной организации.

4.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности педагогов

№ п/п	Критерии	Показатели критериев
1.1	Результативность учебных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - Независимые муниципальные, региональные срезы знаний, административные контрольные работы, независимое тестирование: качество знаний (в %) - Качество освоения учебных программ при 100% успеваемости Кол-во уч-ся (в%), получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года (учитывается специфика предмета) - Высокие результаты ГИА Качество знаний (в %) в сравнении с годовыми оценками (учитывается специфика предмета) - Высокие результаты ЕГЭ Качество знаний (в %) в сравнении с муниципальным (региональным) уровнем (учитывается специфика предмета) <p>Высокий уровень, качество и своевременность ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.), соблюдение установленной исполнительской дисциплины</p>
1.2	Внедрение современных образовательных технологий	<p>Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе и внеурочной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> Использует систематически Использует эпизодически Не использует <p>Использование собственного сайта для обеспечения дополнительной информацией учеников и их дополнительного обучения, консультаций.</p>
1.3	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	<p>Достижения учащихся на предметных олимпиадах, предметных турнирах, защите МАН</p> <ul style="list-style-type: none"> - Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде (количество победителей, призёров, участников, начиная с муниципального уровня) - Достижения учащихся начальных классов в олимпиадах очных, заочных (количество победителей, призёров, участников, начиная со школьного уровня) - Достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах (количество победителей, призёров, участников, начиная с республиканского уровня)

		<p>- 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 со школьного уровня)</p>
		<p>Достижения учащихся на спортивных соревнованиях, конференциях, конкурсах, фестивалях, марафонах, интеллектуальных конкурсах: На муниципальном уровне На региональном уровне На Всероссийском уровне На международном уровне</p>
		<p>Организация индивидуальной работы с обучающимися - кол-во занятий, консультаций - система работы</p>
		<p>За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ.</p>
1.4	<p>Профессиональные достижения (Повышение профессиональной компетентности педагога)</p>	<p>Участие в составах предметных жюри, экспертных комиссий по разным направлениям: На уровне ОУ На муниципальном уровне На региональном уровне На Всероссийском уровне</p>
		<p>Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах На муниципальном уровне На региональном уровне На Всероссийском уровне</p>
		<p>Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций интернет-публикаций, печатных изданий (Наличие работ)</p>
		<p>- Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, наличие опубликованных работ - Участие в работе педагогических и научно-методических советов методических семинарах и выставках методических объединений (выступления)</p>
		<p>Углублённое преподавание предмета</p>
		<p>Разработка методических материалов, изготовление дидактического материала и пособий для педагогов</p>
		<p>Наставничество молодых специалистов</p>
		<p>Работа со школьной документацией (Классные журналы, дневники, тетради, личные дела учащихся, отчёты, своевременная сдача отчётных данных и документации классного руководителя)</p>
		<p>Исполнительская дисциплина. Качественное дежурство по школе, регулярное посещение мероприятий по плану школы</p>
		<p>Подготовка внеклассных мероприятий на уровне школы (Подготовка сценария, музыкального сопровождения, оформление зала и т.п.)</p>

1.5	Результативность деятельности руководителей методических объединений	Высокие результаты деятельности методического объединения по участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках); получение наград, дипломов, грантов.
		Качественное ведение документации
		Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения
1.6	Активное участие в работе учреждения	Работа на летней площадке, в летнем лагере при школе
		Работа в кабинете - эстетическое оформление - соблюдение санитарно-гигиенических требований, техники безопасности, - систематизация материала
		Активное участие в плановых мероприятиях учреждения, общественных мероприятиях (праздниках, концертах и т.д.)
		Качественная подготовка к новому учебному году
		Качественное выполнение работ при замене временно отсутствующего работника учреждения.
		Участие в выполнении особо важных работ
		За работу с сайтом учреждения, его обновление.
		Издательство газеты (при наличии)
1.7	Признание высокого профессионализма учителя общественностью, обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей и отсутствие фактов перевода обучающихся из класса в класс, другую школу по причине недовольства качеством предоставляемых учителем образовательных услуг. (Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др)
1.8	Техника безопасности и охрана труда	Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, санитарно-гигиенических требований. Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в учреждении.

4.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности классных руководителей

№ п/п	Критерии	Показатели критериев
1.1	Результативность профессиональной деятельности классных руководителей	- Качество внеклассной деятельности. Участие класса в школьных мероприятиях
		- Участие класса в жизни местного социума, волонтерство. Участие класса в городских мероприятиях
		Работа с «трудными» учащимися, профилактическая работа с учащимися с неадекватным поведением, стоящими на учёте, ОПН (наличие положительной динамики)
		Высокий уровень дежурства класса по школе
		Примерный внешний вид учащихся, пребывание учащихся в школьной форме
		Признание высоких профессиональных достижений

	<p>классного руководителя (Зафиксированная демонстрация через открытые мероприятия (классные часы, вечера, встречи и т.п.), подготовка общешкольных мероприятий)</p>
	<p>Наличие публикаций (Помещение информации на сайте школы, статья в школьной, городской, региональной газете)</p>
	<p>Высокий уровень решения конфликтных ситуаций (отсутствие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)</p>
	<p>Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах классных руководителей</p> <p>На муниципальном уровне</p> <p>На региональном уровне</p> <p>На Всероссийском уровне</p> <p>На международном уровне</p>
	<p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся</p>
	<p>Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров (Наличие приказа, конспектов, фото- и видеоматериалов)</p>
	<p>Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, Днях здоровья, турслётах и др. (тренировки и проведение во внеучебное время)</p>
	<p>Посещаемость родителей общешкольных собраний (Присутствие родителей от класса (4- 5 и более человек))</p>
	<p>Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в учреждении.</p>

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

Критерии	Показатели критериев
<i>Результативность деятельности педагога-организатора</i>	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения
	Качественное ведение документации
	Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение адаптационных программ, проектов в соответствии с программой развития школы)
	качественная организация взаимодействия с культурно-образовательными учреждениями
	результативность работы по повышению социальной активности обучающихся (участие в конкурсах, интеллектуальных играх, акциях, интегративных событиях года)
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ
	<i>Результативность деятельности практического психолога</i>
	Качественное проведение коррекционной работы с

	участниками образовательного процесса (индивидуальная и групповая)
	Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение адаптационных программ в соответствии с программой развития школы)
	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах)
	Качественное ведение документации
	эффективное использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе
	зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы: - уровень ОУ - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень - при неоднократном проведении дополнительно
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ
<i>Результативность деятельности библиотекаря</i>	
	Высокая читательская активность обучающихся (<i>свыше 80%</i>)
	Качественное ведение документации
	высокий уровень информационного обеспечения участников образовательного процесса
	результативное участие в профильных мероприятиях различного уровня
	результативность работы по пополнению и сохранению библиотечного фонда (в том числе учебников)
	проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ

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

Критерии	Показатели критериев
<i>Результативность деятельности завхоза</i>	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Высокая организация работы по оснащению, сохранению и ремонту учебного и хозяйственного оборудования
	Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта
	Высокий уровень, качество и своевременность ведения установленной документации (подготовка отчетов и т.д.), соблюдение установленной исполнительской дисциплины
	Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств

	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспотребнадзора, Ростехнадзора
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ
	Эффективная организация контроля по направлениям деятельности в соответствии с должностными обязанностями
	Качество ведения и контроля за ведением документации, своевременность и полнота предоставления отчетности
	Качественная организация работы по развитию материально-технической базы учебного заведения
	Наличие работающей системы холодного и горячего водоснабжения, обеспечивающей необходимый санитарный и питьевой режим в соответствии с СанПиН
	Наличие работающей системы канализации, а также оборудованных в соответствии с СанПиН туалетов
<i>Результативность деятельности секретаря</i>	
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
	Качественное и своевременное ведение деловой документации.
	Качественное методическое и информационное обеспечение квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформление их решений.
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ.
<i>Результативность деятельности обслуживающего персонала</i>	
	Результативность работы по оснащению и сохранению учебного и хозяйственного оборудования
	Качественное выполнения работы
	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря.
	Качественное выполнение работ, связанных с проведением ремонта
	Выполнение требований к безопасности учебного процесса и условий СанПин
	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ

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

Критерии	Показатели критериев
<i>Результативность деятельности заместителей директора</i>	
Эффективность управленческой	Эффективная организация контроля по направлениям деятельности в соответствии с должностными

деятельности	обязанностями
	Качество ведения и контроля за ведением документации, своевременность и полнота предоставления отчетности
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педсовет, органы родительского самоуправления, совет школы и т.д.).
	Высокий уровень организации и проведения ГИА
	Эффективная организации различных форм получения образования обучающимися (экстернат, индивидуальное обучение).
	Работа по увеличению процента охвата обучающихся системой внешкольного образования, внеурочной деятельностью.
	Эффективная работа с обучающимися в каникулярный период.
	Создание системы работы с семьями, находящимися в трудных жизненных обстоятельствах.
	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учебного заведения.
	Высокий уровень организации аттестации педагогов.
	Выполнение правил и норм техники безопасности.
	Качественное выполнение годового рабочего плана общеобразовательного заведения
	Качество работы по оздоровлению и отдыху учащихся
	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по конфликтным ситуациям.
	Решение вопросов по обращениям родителей, конфликтным ситуациям (за каждое).
	Качественная организация дополнительных платных образовательных услуг
Высокий процент охвата учащихся горячим питанием (70-100%)	
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
	Победители профессиональных, в том числе методической продукции и телекоммуникационных, конкурсов педагогов (за каждое место) - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне
	высокие результаты организационно-управленческой работы: участие в конкурсах, форумах, выставках;

	<p>получение наград, дипломов, грантов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне города - на региональном уровне - федеральный уровень
	<p>Авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг по своему направлению деятельности</p> <p>разработка и внедрение авторских программ</p>
	<p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</p>
	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне - на международном уровне
	<p>Уровень использования ИКТ в учебно-воспитательном процессе школы.</p>
	<p>высокий уровень организации обучения детей с отклонениями в развитии</p>
	<p>за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ</p>
Работа на повышение рейтинга школы	<p>Участие школы в конференциях, форумах, семинарах, форумах (наличие доклада).</p> <p>Организация проведения на базе учебного учреждения конференций, форумов, семинаров, фестивалей, олимпиад и конкурсов, спортивных соревнований, заседаний городских МО.</p> <p>Наличие статей в СМИ (за каждую)</p> <p>Наполнение сайта в сети.</p>
<i>Результативность деятельности директора школы</i>	
Эффективность управленческой деятельности	<p>Качество организации контроля по всем направлениям деятельности учебного заведения.</p>
	<p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педсовет, органы родительского самоуправления, совет школы и т.д.).</p>
	<p>Качество ведения внутренней документации, своевременность и полнота предоставления отчетности</p>
	<p>Высокий уровень организации аттестации педагогов.</p>
	<p>Качество работы по оздоровлению и отдыху учащихся</p>
	<p>Качественная организация работы по развитию материально-технической базы учебного заведения</p>
	<p>Обеспечение безопасных и здоровых условий труда и обучения</p>

	<p>Высокий уровень содержания и эстетического оформления учебного заведения</p> <p>Высокое качество выполнения ремонтных работ, подготовка учебного заведения к новому учебному году.</p> <p>Высокий процент охвата учащихся горячим питанием (70-100%)</p> <p>Уровень информатизации учреждения</p> <p>Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по конфликтным ситуациям.</p> <p>Решение вопросов по обращениям родителей, конфликтным ситуациям (за каждое).</p> <p>Качественная организация дополнительных платных образовательных услуг</p>
Доступность качественного образования и воспитания	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне - на международном уровне <p>Уровень использования ИКТ в учебно-воспитательном процессе школы.</p> <p>Наличие участников, победителей и призеров олимпиад, турниров, интеллектуальных конкурсов</p> <ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне - на международном уровне <p>Победители профессиональных, в том числе методической продукции и телекоммуникационных, конкурсов педагогов (за каждое место)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне - на региональном уровне - на Всероссийском уровне
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	<p>Обеспеченность средствами пожарной и антитеррористической безопасности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие действующей системы пожарной сигнализации -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации <p>Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в учреждении.</p> <p>Отсутствие травм, полученных обучающимися и работниками в ходе образовательного процесса.</p> <p>Наличие работающей системы холодного и горячего</p>

	<p>водоснабжения, обеспечивающей необходимый санитарный и питьевой режим в соответствии с СанПиН</p> <p>Наличие работающей системы канализации, а также оборудованных в соответствии с СанПиН туалетов</p> <p>Наличие оборудованных аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию, отвечающих всем требованиям пожарной безопасности</p>
Работа на повышение рейтинга школы	<p>Участие школы в конференциях, форумах, семинарах, форумах (наличие доклада).</p> <p>Организация проведения на базе учебного учреждения конференций, форумов, семинаров, фестивалей, олимпиад и конкурсов, спортивных соревнований, заседаний городских МО.</p> <p>Наличие статей в СМИ (за каждую)</p> <p>Разработка учреждением собственных программных продуктов, сайтов, обучающих программ (за каждую).</p> <p>Наличие обновляемого сайта в сети.</p>

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:

1.1. Настоящее положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, его подписавших.

С Положением ознакомлены:

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