
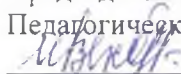




<p>Согласовано Управляющим советом МОУ «СОШ № 76 имени М.Г.Галицкого» Председатель Управляющего совета  /Супрунова Н.В. / Протокол № 2 от 28.12.2020 г.</p>	<p>Принято решением Педагогического совета МОУ «СОШ № 76 имени М.Г.Галицкого» Председатель Педагогического совета  /Вехова И.А./ Протокол № 8 от 28.12.2020 г.</p>	<p>Утверждено Директор МОУ «СОШ № 76 имени М.Г.Галицкого»  Вехова И.А. / Приказ № 440-о от 29.12.2020 г.</p> 
--	---	---

**Положение о порядке распределения
стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №76
имени М.Г.Галицкого»
Ленинского района города Саратова**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №76 имени М.Г.Галицкого» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Решения Саратовской городской думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования (с изменениями на 28 июня 2018 года) (редакция, действующая с 1 сентября 2018 года)», Решения Саратовской городской думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в городе Саратове» (с изменениями и дополнениями на 12 ноября 2020 года) и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №76 имени М.Г.Галицкого» (далее – ОУ), определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организаций в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Для педагогических работников положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, критерии утверждаются локальным актом ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации, утверждается органом государственного - общественного управления.

1.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода - учебного года.

1.6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

II. Порядок стимулирования.

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется органами государственного общественного управления ОУ по представлению руководителя ОУ.

2.2. Для обеспечения государственно-общественного характера оценки профессиональной деятельности работников школы ежегодно создается специальная комиссия в которую входит представитель администрации

школы, представители органов государственно-общественного управления, профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ.

2.3. Органы государственно-общественного управления (Управляющий совет) и директор школы утверждают решение созданной специальной комиссии по проверке портфолио педагогов и других работников ОУ (оценочных листов сотрудников).

2.4. В системе оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются следующие результаты:

- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа, достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе и т.п.;

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, школьным методическим объединением;

- итоги общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (Совет родителей, Совет учащихся) в форме результатов анкетирования родителей и учащихся. Цель анкетирования родителей в этом случае заключается не в том, чтобы они дали прямую оценку деятельности учителя, а в том, чтобы они выразили свое отношение к нему с точки зрения родителя и могли высказать свое мнение о нем как о воспитателе. Цель анкетирования обучающихся — получение сведений об отношении к учителю в соответствии со степенью удовлетворенности изучением преподаваемого им предмета.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, утверждает его содержание на своем заседании и доводит информацию до сведения работников.

2.6. С момента доведения до сведения работника оценочного листа он в течение 10 дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.7. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего совета школы. На основании этих листов Управляющий совет школы своим решением закрепляет персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплат труда на предстоящий учебный год.

2.8. Работники организации самостоятельно, один раз в отчетный

период (до 15 августа) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для направления в комиссию для проверки и уточнения.

2.9. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.10. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

2.11. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.12. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

2.13. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику может назначаться по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

2.14. При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается с 1 января по итогам первого полугодия текущего учебного года.

2.15. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

2.16. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) вновь принятыми работниками является учебный год с сентября по август.

2.17. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников, имеющих аудиторную нагрузку.

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

представляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего и основного общего образования;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации организаций;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций;

- региональная программа мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется руководителем (заместителем руководителя) организации.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат педагогов.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника организации, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников организации (приложение № 1).

VI. О распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (приложение № 2).

6.1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.

6.2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.4. По должностям младшего обслуживающего персонала стимулирование устанавливается путем составления оценочного листа по критериям стимулирования, которые представляет комиссии и Управляющему совету заместитель директора по административно - хозяйственной работе или фиксированной суммой на очередной расчетный период (если техническому персоналу стимулирование выплачивается фиксированной суммой в размере доплаты до МРОТ).



Портфолио педагога МОУ "СОШ №76 имени М.Г.Галицкого" на определение стимулирующей части ФОТ

Учебный год _____

ФИО педагога _____

1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов		0,0
1.1. Доля обучающихся у данного педагога, подтвердивших годовые отметки по итогам независимых мониторинговых работ. Выставляется сумма баллов		0
РПР, ВПР (50 и более %)	1	
срезовая и/или рубежная работа	1	
промежуточная аттестация (50 и более %)	1	
1.2. Доля обучающихся у данного педагога, сдающих ЕГЭ и ОГЭ из числа выпускников по предметам учебного плана. Выставляется тах балл		0
Отсутствие обучающихся	0	
До 25%	1	
26-60%	2	
61-100%	3	
1.3. Доля обучающихся у данного педагога от общего числа обучающихся у этого педагога, принявших участие в ЕГЭ по данному предмету, имеющих результат выше 50 баллов. Выставляется тах балл		0
30-50%	1	
51-80%	2	
81-100%	3	
1.4. Доля обучающихся у данного педагога, подтвердивших годовые отметки по итогам ОГЭ. Выставляется тах балл		0
Менее 40% от обучающихся у данного педагога	1	
40% и более от обучающихся у данного педагога	2	
100% от обучающихся у данного педагога	3	
1.5. Организация условий для подготовки к ГИА с учетом индивидуальных особенностей обучающихся (проведение тренировочных работ, разработка индивидуальных образовательных маршрутов, систематическая индивидуальная работа с детьми «группы риска», наличие плана по подготовке к ГИА по предмету и т.д.) . Выставляется сумма баллов		0
Проведение тренировочных работ (не более одного балла) - по 0,25 за каждую работу (указать количество работ)		0
Ведение документации по индивидуальным образовательным маршрутам	1	
Качественное и систематическое проведение консультаций по подготовке к ГИА	1	
Наличие и выполнение план по подготовке к ГИА	1	
1.6. доля обучающихся, сдавших нормы «ГТО» в полном объеме, от допущенных к сдаче, отнесённых к основной медицинской группе для занятий физической культурой. Выставляется сумма баллов		0
31-70%	1	
71-100%	2	
Из них получены знаки ГТО	2	
1.7. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам учебного года. Выставляется тах балл		0
До 40%	0	
41-70%	1	
71-100%	2	
2. Результаты деятельности педагогического работника в области внеурочной деятельности обучающихся		0,0

2.1. Количество призовых мест обучающихся по итогам участия во Всероссийских предметных олимпиадах для обучающихся 4-11 классов, предметные олимпиады Вузов (не более 8 баллов). Выставляется сумма баллов		0
отсутствие - 0		
школьный уровень: одно призовое место- 1, два и более - 2		
муниципальный уровень: участие -1, одно призовое место - 2, два и более - 3		
более высокий уровень: участие - 2, одно призовое место - 3		
2.2. Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в очных научно-практических конференциях. Выставляется сумма баллов(не более 10,5 баллов)		0
школьный уровень: одно призовое место- 1, два и более - 2		
районный уровень: одно призовое место- 1,5, два и более - 2,5		
городской уровень: участие - 1, одно призовое место - 2, два и более - 3		
более высокий уровень: участие - 2, одно призовое место - 3		
2.3. Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (очные и заочные конкурсы, гранты, фестивали, интеллектуальные марафоны, смотры знаний); количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.); количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности; количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях (согласно предметной направленности) (не более 10,5 баллов). Выставляется сумма баллов		0
школьный уровень: одно призовое место- 1, два и более - 2		
районный уровень: одно призовое место - 1,5, два и более - 2,5		
городской уровень: участие - 1, одно призовое место - 2, два и более - 3		
более высокий уровень: участие - 2, одно призовое место - 3		
2.4. Результативность участия в дистанционных конкурсных мероприятиях (НПК, фестивали, конкурсы, олимпиады). Выставляется тах балл		0
Участие	0,5	
Одно призовое место	1	
Два и более призовых мест	2	
2.5. Наличие проектных работ обучающихся по направлению внеурочной деятельности. Выставляется тах балл		0
До 3 работ	1	
3-5 работ	2	
Более 5	3	
3. Профессиональные достижения педагога		0,0
3.1. Наличие/отсутствие квалификационной категории. Выставляется тах балл		0
Соответствие занимаемой должности	0,5	
Первая	1	
Высшая	2	
3.2. Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах. Выставляется сумма баллов		0
школьный уровень	1	
муниципальный	при наличии сертификата	2
региональный и более высокий уровень	при наличии сертификата	3
3.3. Прохождение обязательных курсов повышения квалификации или получивших дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года (курс не менее 36 ч). Выставляется тах балл		0
отсутствие	0	

наличие	1	
3.4. Участие в качестве слушателей в обучающих семинарах в текущем году (семинары, вебинары, самообразование): копии свидетельств, справок, удостоверений. Выставляется сумма баллов		0
отсутствие	0	
участие (не менее 5 посещенных мероприятий)	1	
есть план и отчет по самообразованию	1	
3.5. наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, в том числе электронных публикаций (подтверждено сертификатом). Выставляется сумма баллов		0
Отсутствие	0	
Наличие электронных публикаций	1	
Наличие печатных работ	2	
3.6. Участие педагога в работе жюри. Выставляется сумма баллов		0
школьный уровень	0,5	
районный уровень	1	
более высокий уровень	1,5	
3.7. Участие педагога в работе экспертных комиссий. Выставляется сумма баллов		0
школьный уровень	0,5	
районный уровень	1	
более высокий уровень	2	
3.8. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах. Выставляется сумма баллов (не более 9,5 баллов)		0
Районный: участие - 0,5, призовое место - 1		
Городской: участие - 1, призовое место - 2		
Региональный и более высокий: участие - 2, призовое место - 3		
3.9. Результативность участия педагога в заочных/ дистанционных конкурсных мероприятиях. Выставляется тах балл		0
Дистанционные	1	
Заочные	2	
3.10. Уровень коммуникативной культуры педагога. Выставляется тах балл		0
Наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей)	0	
Отсутствие	1	
4. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя		0
4.1. Участие классных коллективов в конкурсах, акциях, проектах различного уровня (школьный, муниципальный, сетевой, региональный, др.). Выставляется тах балл		0
Менее 1	0	
1-3 мероприятия	1	
4 и более	2	
4.2. Работа с обучающимися девиантного поведения (совершившие правонарушения, стоящие на учетах разного уровня, СОП и.т.д.). Выставляется тах балл		0
Системная работа с детьми девиантного поведения, своевременное заполнение отчетных форм (или отсутствие таких детей)	2	
Единичные случаи разрешения проблемных ситуаций с детьми девиантного поведения	1	
Работа не ведется	0	
4.3. Привлечение родителей к организации учебно-воспитательного процесса. Выставляется сумма баллов		0
Отсутствие	0	

Участие родителей в проведении мероприятий различных направлений: по 0,25 баллу за каждое мероприятий (не более 2 баллов), указать количество мероприятий		0
4.5. Участие классных коллективов в субботниках, уборке школьной территории во внеурочное время. Выставляется тах балл		0
по 0,25 балла за каждое подтвержденное мероприятие (не более 2 баллов), указать количество мероприятий		0
4.5. Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием. Выставляется тах балл		0
отсутствие	0	
до 50%	1	
свыше 50%	2	
5. Ведение электронного документооборота		0,0
5.1. Своевременная сдача отчетов и иной документации (журналы, справки, личные дела, выполнение приказов, и т.п.). Выставляется тах балл	1	0
единичные замечания	1	
отсутствие замечаний	2	
5.2. Своевременное ведение электронного журнала, %. Выставляется тах балл		0
45-55%	1	
56-75%	2	
более 75%	3	
5.3. Качественная подготовка документации. Выставляется суммарный балл		0
КИМ для промежуточной аттестации	1	
КИМ для семейного обучения	1	
Рабочая программа для учащихся с ОВЗ	2	
5.4. Электронные документы соответствуют указанным критериям и требованиям (по содержанию, по форматированию). Выставляется тах балл	1	0
единичные замечания	1	
отсутствие замечаний	2	
6. Общественная деятельность педагога		0,0
6.1. Участие педагогов в общественно-полезной деятельности (ремонт, субботники, уборка снега и т.п.) (не более 2 баллов)		0
субботники по 0,25 за каждое мероприятие (указать количество)		0
ремонт кабинета	1	
6.2. Участие педагога в срочной и/или трудоемкой и/или неожиданной работе. Выставляется сумма баллов (не более 2 баллов)		0
по 0,25 балла за каждое поручение (указать количество)		0
7. По представлению администрации (не более 5 баллов)		0,0
1) Оформление дополнительной документации, ведение сайта (протоколы, отчеты и т.д)		
2)		
3)		
ИТОГО по портфолио:		0,0

**Критерии и показатели качества и результативности труда работников
школы**

Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора по УР				
Максимальный балл - 40				
№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Обеспечение качественного доступного образования	<u>Учебная деятельность.</u> 1. Показатели обучающихся по: - текущей и итоговой успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации)	1. Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ не менее 98 %	1 б.
			2. Доля обучающихся перешедших в 10-й класс От 50 до 75% От 76 до 85% От 86 до 95%	1 б. 2 б. 3 б.
			3. Результат итоговой аттестации 9-х классов: -доля подтвердивших годовые оценки более 50% -доля подтвердивших годовые оценки менее 50%	2 б. 1 б.
			4. Результаты мониторинга качества знаний обучающихся - положительная динамика -стабильность	2 б. 1 б.
			5. Организация классов с углубленным изучением, профильным обучением	1 б.
			6. Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях: До 25% До 50% Свыше 50%	1 б. 2 б. 3 б.
			2.	
			2. Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	

		-Участие -Призёр -Победитель	1 б. 2 б. 3. б.
	2.Управленческая деятельность, работа с кадрами	1. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	1 б.
		2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	1 б.
		3. Увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификацию по сравнению с предыдущим периодом - положительная динамика -стабильность	2 б. 1 б.
		4. Доля молодых специалистов от общего количества работников -Увеличение в сравнении с предыдущим годом -Стабильность	2 б. 1 б.
		5. Доля педагогов, публично представивших свой опыт - более 50% -менее 50%	2 б. 1 б.
		6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	1 б.
		3.Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения
	2. Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории		1 б.
	3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		1 б.
	4.Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций	1 б.
		2. Участие в разработке локальных актов ОУ, ориентированных на высокий результат и качество работ	1 б.
		3. Ведение электронного	1 б.

			документооборота информационно- аналитической базы образовательного процесса	
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	1. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет 5-10 лет свыше 10 лет	1 б. 2 б. 3 б.
		2. Наличие званий, грамот и наград	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации». 4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...» 5. Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 6 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора по ВР
Максимальный балл - 40**

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Обеспечение качественного доступного образования	<u>Учебная деятельность.</u> 1. Показатели обучающихся	1. Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях: До 25% До 50% Свыше 50%	1 б. 2 б. 3 б.
2.		1. Управленческая деятельность, работа с контингентом	Сохранность контингента -Стабильность -Увеличение численности на 1 %	1 б. 2 б.
			2. Динамика количества неуспевающих, непосещающих школу -Стабильность	1 б.

			-Уменьшение на 30% и более	2 б.
			3. Динамика количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете -Стабильность -Уменьшение на 50% и более	1 б. 2 б.
			4. Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства -Участие -Призёр -Победитель	1 б. 2 б. 3. б.
	2.Управленческая деятельность, работа с кадрами		1. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	1 б.
			2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	1 б.
			3. Участие педагогов в творческих конкурсах различного уровня -Увеличение количества в сравнении с предыдущим годом -Стабильность	2 б. 1 б.
			4. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса (эксперт. метод.)	1 б.
	3.Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса		1. Наличие организованной работы общественных органов, участвующих в управлении школой	1 б.
			2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	1 б.
			3. Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	1 б.
			4. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1 б.
			5. Охват программами дополнительного образования -До 25% -До 50%	1 б. 2 б.

			-До 75%	3 б.
			-Свыше 75%	4 б.
			6. Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности	3 б.
		4. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций	1 б.
			2. Участие в разработке локальных актов ОУ, ориентированных на высокий результат и качество работ	1 б.
			3. Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса	1 б.
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	1. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет 5-10 лет свыше 10 лет	1 б. 2 б. 3 б.
		2. Наличие званий, грамот и наград	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации». 4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...» 5. Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 6 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для заместителя директора по АХР
Максимальный балл - 40**

1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной, террористической	5 б.
----	--	---	---	------

			безопасности	
			2. Наличие текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3 б.
			3. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения (наличие на складе необходимых материалов)	3 б.
			4. Соблюдение всех требований СанПиП, санитарно-гигиенических условий в зданиях школы	3 б.
			5. Своевременное прохождение обучения по электро-, тепло- пожарной безопасности (отсутствие просроченных протоколов проверки знаний, а также протоколов проверки знаний у рабочего по обслуживанию здания)	3 б.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Качество выполненных работ	1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	5 б.
			2. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	10 б.
			3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозинвентаря (оперативное реагирование на заявки зав.кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	3 б.
			4. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов:: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для обслуживающего персонала
(рабочий по комплексному обслуживанию зданий)**

Максимальный балл - 20

1.	Выплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	1. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	3 б.
			2. Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХР).	2 б.
			3. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект).	3 б.
			4. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	2 б.
			5. Активное участие в подготовке школы к началу уч. года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	10 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для обслуживающего персонала
(гардеробщик, дворник, сторож)**

Максимальный балл - 20

1.	Выплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	1. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	2 б.
			2. Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон	2 б.

			и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХР).	
			3. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.	2 б.
			5. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся (воспитанников)	2 б.
			6. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	2 б.
			7. Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2 б.
			8. Активное участие в подготовке школы к началу уч. года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	5 б.
			9. Обеспечение качественной уборки территории в соответствии с СанПиП (в летнее время – покос травы, в зимнее – очистка крыльца, отмостков ото льда, своевременная очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда)	3 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для педагога- библиотекаря
Максимальный балл - 20**

1.	Выплата за интенсивность и результативность	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	1. Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств	2 б.
			2. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда	2 б.

			современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой	
			3. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий	2 б.
			4. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных о работе библиотеки	2 б.
			5. Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале (выше 75 %)	2 б.
			6. Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся	2 б.
			7. Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем, создание мультимедийных презентаций, проектов	2 б.
2.	Выплаты за высокую профессиональную категорию и профессиональный рост работника	Результативное участие в профессиональных конкурсах. Выступления на конференциях, обобщение опыта, наличие публикаций	Победитель (призер), публикации, выступления 1. Федерального и международного уровня 2. Регионального уровня 3. Муниципального уровня	3 б. 2 б. 1 б.
3.	Выплаты за непрерывный стаж	Наличие непрерывного стажа по должности	Непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ: 1-3 лет – 3-5 лет – Свыше 5 лет –	1 б. 2 б. 3 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для социального педагога
Максимальный балл - 20**

1.	Выплата за интенсивность труда, за сложность и выполняемых работ	1. Ведение документооборота	1. Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1 б
----	--	-----------------------------	---	-----

		2. Проведение профилактических мероприятий	1. Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня	1 б
			2. Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	1 б
		3. Открытость социальной работы	1. Ежемесячное обновление и пополнение информации на официальном сайте учреждения	1 б
2.	Выплаты за высокие результаты деятельности	1. Положительная динамика результативности профилактической работы	1. Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	2 б
			2. Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете	1 б
			3. Трудоустройство подростков в свободное от обучения время., каникулы	До 3 б
			4. Качественная организация питания обучающихся	До 3 б
		2. Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров	1. Самостоятельное и качественное проведение родительских собраний	1 б
3.	За профессиональный рост педагога	1. Дессиминация собственного педагогического опыта	- участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	1 б 1 б 1 б
		2. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет 5-10 лет свыше 10 лет	1 б. 2 б. 3 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для педагога-психолога
Максимальный балл - 20**

1.	Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты	1. Высокий уровень организации и деятельности психологической службы.	1. Разработана и реализуется программа Психологического сопровождения, имеется соответствующая плановая, статистическая и аналитическая документация	1 б.
----	---	---	--	------

	деятельности		2. Руководство проектом проблемно-творческой групповой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения	1 б.
			2.Количество проведенных диагностических обследований / количество запланированных обследований 100% 75 %	2 б 1 б
			3.Количество проведенных психопрофилактических занятий / количество запланированных психопрофилактических занятий 100% 75 %	2 б. 1 б.
			4.Своевременное и качественное составление психолого-педагогических заключений, активное участие в работе ПМПк	2 б.
			5. Высокое качество проведения психологических консультаций обучающихся, родителей, учителей и администрации школы	1 б.
			6. Высокое качество проведения профориентационных занятий с обучающимися	1 б.
			7.Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	1 б.
			8.Качественное ведение документации, отсутствие замечаний	1 б.
			9.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	2 б.
2.	Выплаты за профессиональный рост педагога и непрерывный стаж	1.Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1.Непрерывный стаж работы в должности до 5 лет 5-10 лет свыше 10 лет	1 б. 2 б. 3 б.

			2. Дессиминация собственного педагогического опыта	
			- участие в профессиональных конкурсах;	1 б
			- открытые мероприятия;	1 б
			- публикации	1 б

**Виды выплат стимулирующего характера для секретаря
Максимальный балл - 20**

1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	1. Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	2 б.
			2. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	2 б.
			3. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	2 б.
			4. Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	2 б.
			5. Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного и др.), его сохранность и ремонт	2 б.
			6. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	2 б.
			7. Своевременный заказ и приобретение необходимого оборудования	2 б.
			8. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ОТ.	2 б.
			9. Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	2 б.
			10. Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами и т.п.	2 б.

**Виды выплат стимулирующего характера для учителя – логопеда,
учителя-дефектолога
Максимальный балл - 20**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	шкала	Кол-во баллов
1.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Охват учащихся логопедической, дефектологической помощью (от нормы 25 детей)	Превышение нормативной наполняемости – 1 балл	1
		Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Положительный результат – 1 балла	1
2.	Использование современных технологий	Использование современных технологий логопедической, психологической, социальной направленности.	1 балл	0
3.	Взаимодействие специалистов	Активное взаимодействие: - со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	– 1 балл	1
		- с дошкольными образовательными учреждениями	– 1 балл	
		- с учреждениями здравоохранения	– 1 балл	
4.	Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - областной уровень; 1 балл – муниципальный, сетевой уровень.	0
		Наличие публикаций	3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - областной уровень; 1 балл – муниципальный, сетевой уровень.	0
5.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, РМО и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - областной уровень; 1 балл – муниципальный, сетевой уровень.	0

6.	Качественное ведение документации	Наличие документации по установленной форме, использование ее по назначению, своевременная сдача отчетов	1 балл	1
8.	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу учителя-логопеда	Отсутствие – 1 балл	1 балл	1
10.	Информационно-разъяснительная и профилактическая работа	Информационные стенды, выступления в печати, размещение материалов на сайте школы	1 балл	0
11.	Активность вне коррекционно-развивающей работе	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл	0
12.	Дополнительный критерий	Выполнение разовых поручений по работе, вне сферы деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога. Выполнение работ не связанных с прямыми функциональными обязанностями.	1 балл	1

Итого, пронумеровано, скреплено печатью

на 15 листах

Директор

И.А. Вехова

