

РАССМОТРЕНО:

На заседании педагогического
совета
Протокол № 14
от 17.08.2008

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профсоюзного
комитета Протокол № 27
от «17» августа 2008 г.
Председатель ПК
МОУ – СОШ № 4

_____ Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ – СОШ № 4
_____ Николаева Н.В.
«__» _____ 2008 г.
м.п. Приказ № 204-ОД от
18.08.2008

**Положение
о формировании фонда и новой системы оплаты труда и заработной платы работников
МОУ – СОШ № 4**

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основе методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Петровского муниципального района и определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МОУ – СОШ № 4 (далее - учреждение), реализующее образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее- норматива финансирования);
- б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для учреждения;
- в) количества учащихся в учреждении;
- г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество учащихся в учреждении.

III. Распределение фонда оплаты труда учреждения

4. Учреждение самостоятельно определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволит учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

5. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части

(ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш — коэффициент стимулирующей части.

6. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и составляет 0,2

7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя по учебной работе, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заведующий библиотекой, зам. руководителя по хоз работе и др.);

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, учитель-логопед преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки) муз.руководитель, тренер-преподаватель и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант(включая старшего), специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, инженер, ст.медсестра, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий ,мл.воспитатель, оператор котельной, гардеробщик, повар, рабочий кухни. и др.)

и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп}, \text{ где:}$$

ФОТб ауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб пп –базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

8. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп 65% ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

9. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

10. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

11. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) – 70% и специальной части (ФОТ_с) – 30%;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$.

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c$, где:

c - коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

12. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно и составляет 0,3.

13. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

14. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) – 85% и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}) – 15% и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}).

15. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times v)_n \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a - количество обучающихся в классах на начало очередного учебного года;

v - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

$n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11$ классы.

16. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

17. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

18. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история* география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанные с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Виноградова) - 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - 1,03;

д) право, экономика, технология- 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

19. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15- для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

V. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс

20. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times A \times K + \text{Днз}$, где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения);

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от

специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2 «Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость»).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

VI. Гарантии работникам образовательных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

21. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$ЗПбч = О + С + В$, где:

ЗПбч - заработная плата педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть заработной платы

В - дополнительные выплаты в целях неумножения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

22. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

23. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

24. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией созданной органом государственного – общественного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

У111. Расчет оплаты труда заместителей руководителя учреждения

25. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с пунктом 24 раздела VII Положения.

26. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

27. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

28. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VII Положения.

РАССМОТРЕНО:

На заседании педагогического
совета

Протокол № 14

от 17.08.2008

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профсоюзного
комитета Протокол № 27

от «17» августа 2008 г.

Председатель ПК
МОУ – СОШ № 4

_____ Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ – СОШ № 4

_____ Николаева Н.В.

«__» _____ 2008 г.

м.п. Приказ № 204-ОД от
18.08.2008

Приложение № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о перечне выплат компенсирующего характера (специальная часть ФОТ учреждения) МОУ- СОШ №4 г. Петровска Саратовской обл.

Специальная часть ФОТ расходуется на:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области;
- выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- выплаты по повышающим коэффициентам;
 - доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени, которые устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

1. Настоящее положение определяет порядок установления доплат компенсационного характера с целью социальной защищенности работников при выполнении дополнительного объема работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Школой предусматриваются средства в размере до 30 % фонда оплаты труда данного учреждения на установление доплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей.
3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок их установления определяются школой в пределах указанных средств самостоятельно.
4. Доплаты к должностным окладам сотрудников за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в процентном отношении к оплате за часы аудиторной занятости. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.
5. **Выплата доплат осуществляется по приказу директора школы.**
6. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества выполнения дополнительных видов работ.

7. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

8. Перечень компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда:	
- лаборанту хим.кабинет	0,12
-работникам кухни	0,12
-шеф-повару	0,12
-работчим по обслуживанию здания за работу с дезсредствами	0,10
-учителю химии	0,08
-учителю информатики	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
за индивидуальное обучение на дому больных детей хроников при наличии соотв. мед. заключения	0,20
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии, ин.языку, черчению.	0,05
за заведование кабинетами	0,10
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	0,50
За обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики	0,05 за каждый

За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	0,10
За организацию работы и обслуживания сайта школы	900 руб.
За организацию работы по ЕГЭ	0,05
За руководство школьными методическими объединениями	0,05
За руководство районными методическими объединениями	0,10
За ведение делопроизводства	0,15
За увеличение объема работ с пенсионным фондом	0,35
Работникам ,награжденным знаком «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	901 руб.
Заслуженному учителю РФ	1601 руб.
Библиотекарю за работу с библиотечным фондом и учебниками: -свыше 8000 экземпляров	0,20

РАССМОТРЕНО:

На заседании педагогического
совета
Протокол № 14
от 17.08.2008

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профсоюзного
комитета Протокол № 27
от «17» августа 2008 г.
Председатель ПК
МОУ – СОШ № 4
_____ Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ – СОШ № 4
_____ Николаева Н.В.
«__» _____ 2008 г.
м.п. Приказ № 204-ОД от
18.08.2008

**Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$Днз = \sum_{i=1}^7 Стп \times Уі \times Чазі \times А \times Кі$$

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У_і – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чаз_і; - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_і; - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№(1)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _і)
1.	Классное руководство	1
2	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	1
4	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и	1,2 -1,5
5	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,5
6	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03
7	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой

РАССМОТРЕНО:

На заседании педагогического
совета
Протокол № 14
от 17.08.2008

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профсоюзного
комитета Протокол № 27
от «17» августа 2008 г.
Председатель ПК
МОУ – СОШ № 4
_____ Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ – СОШ № 4
_____ Николаева Н.В.
«__» _____ 2008 г.
м.п. Приказ № 204-ОД от
18.08.2008

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников, имеющих аудиторную занятость**

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Петровского муниципального района в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов-100.
4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.
8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы муниципально-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов муниципально-общественного управления - методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-

общественного управления 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:
единые процедура и технология оценивания;
достоверность используемых данных;
соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
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, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов Учреждений;
федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Учреждений;
федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
региональная программа мониторинговых исследований.
3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.
4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу V настоящей методике.
5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.
 2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
 3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.
- 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 учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Критерии и показатели качества и результативности
труда педагогических работников учреждения

№	Критерии	Показатели						
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 16						
		1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16		
		2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от учащихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от учащихся 10-11 классов)						
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
		0	2	6	12	16		
		6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы)						

		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	2	6	12	16			
		7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов							
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент			
		8		10		16			
	Итого по критерию 1:								
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15							
		1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне							Выставляется максимальный балл
		менее 20%	20 - 39%		40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2		6	11	15		
		2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе							
		участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Выставляется средний балл
	15	15	15	15	15	15			
	3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий								

	использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		Выставляется сумма баллов	
	1	2	3	4	5			
	4)Результативность исследовательской деятельности учителя							
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		Выставляется сумма баллов	
	1	2	3	4	5			
	5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся							Выставляется максимальный возможный балл
	а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл.. или 8-9 кл)							
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			

		0	2	6	12	15			
		б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов).						Выставляется максимальный возможный балл	
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			
		0	2	6	12	15			
	Итого по критерию 2 : В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)								
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3 - 17							
		1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)						Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%				
		0	5	12	17				
		2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2						Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%				
	0	5	12	17					

		3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	3	5	12	17	
		4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года					Выставляется максимальный балл
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	
		2	5	7	12	17	
		5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы					Выставляется максимальный балл
		менее 50%		50-59%	60-70%	более 70%	
		0		5	12	17	
		6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине					Выставляется максимальный балл
		менее 80%		80-90%	90-100%	100%	
		0		5	10	17	
		Итого по критерию 3 (В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю)					
4.	Результативн	Максимальный балл по критерию 4 - 16					

ость неаудиторной деятельности по преподаваемы м предметам	1)вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность					Выстав ляется максим альный балл
	2 вида деятельности	3 вида деятельности			4 и более видов деятельности	
	8	10			16	
	2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах					Выстав ляется максим альный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более-14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
	3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					Выстав ляется максим альный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более -13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	

	4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)						Выставляется максимальный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16			
	5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности						Выставляется максимальный балл
0		школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
0		1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		
	6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях						Выставляется максимальный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)			

	0	1 призовое место -11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16			
	7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе							Выставляется максимальный балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе не менее 3 чел.		в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе			
	6		12	12	16			
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.								
	8)Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней							Выставляется максимальный балл
	10-29%		30-39%	40-50%	Более 50%			
	5		8	12	16			
Один обучающийся учитывается 1 раз								
	9)Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями(доля обучающихся и их родителей , имеющих позитивные отзывы)							Выставляется максимальный балл
	30-49%		50-69%	70-100%				
	5		8	16				
	10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне							

		мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций				
		0	8	12	16				
	Итого по критерию 4 (В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету)								
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5 - 15							
		1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя							Выставляется максимальный балл
		30-49%		50-69%		70-100%			
		5		8		15			
		2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя							Выставляется максимальный балл
		30-49%		50-69%		70-100%			
		5		8		15			
		3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса							Выставляется максимальный балл
		0		1%	3%	5%	более 10%		
		0		2	5	10	15		
		4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете							Выставляется максимальный балл
		увеличение		сохранение		снижение			
0		3		15					

	5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах					Выставляется максимальный балл
0	2%	3%	5%	10% и более		
0	2	5	10	15		
	6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах					Выставляется максимальный балл
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
0	2	5	10	15		
	7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					Выставляется максимальный балл
0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов			
0	10		15			

		8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8						Выставляется максимальный балл
		менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
		0	4	8	12	15		
		9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)						Выставляется максимальный балл
		менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
		0	4	8	12	15		
		10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности						Выставляется максимальный балл
		менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
		0	4	8	12	15		
		Итого по критерию 5 (В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10)						
6.	Результативн	Максимальный балл по критерию 6 - 16						

ость участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах						Выставляется максимальный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
	2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий КБП2						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		Выставляется максимальный балл
	0	3	7	12	16		
	3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями КБП3						
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16		

		4) наличие призовых мест в муниципальных , региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО К6П4					Выставляется максимальный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
Итого по критерию 6 (В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4)							
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5					
		1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					Выставляется максимальный балл
		школьной		муниципальной		региональной	
		2 – член 3 - руководитель		3 – член 4- руководитель		4 – член 5 - руководитель	
		2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»					Выставляется максимальный балл
		школьной		муниципальной		региональной	
	2 – член 3 - руководитель		3 – член 4- руководитель		4 – член 5 - руководитель		

	3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			Выставляется максимальный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
	Итого по критерию 7 (В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3)			
	ИТОГО: (Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)			

РАССМОТРЕНО:

На заседании
педагогического совета
Протокол № 14
от 17.08.2008

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профсоюзного
комитета Протокол № 27
от «17» августа 2008 г.
Председатель ПК
МОУ – СОШ № 4
_____ Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОУ – СОШ № 4
_____ Николаева Н.В.
«__» _____-2008 г.
м.п. Приказ № 204-ОД от
18.08.2008

**Положение
о распределении фонда стимулирования
заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного – общественного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядка установленного для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы:

**Критерии для определения стимулирующих доплат
заместителю директора по УР, курирующего учебную работу.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Выполнение плана работы школы за данный период	5 б	
2. Выполнение ВШК за данный период	5 б	
3. Доля учащихся 9 классов, подтвердивших годовые отметки на независимой итоговой аттестации	До 40% - 0 б 40%-59% - 3 б 60%-79% - 5 б 80%-79%-10 б	
4. Доля учащихся 11 классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации	до 40 % - 0б 41% - 59 % - 3б 60% - 79 % - 10б	
5. Доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных олимпиад	По 5 б	
6. Динамика контингента	доля прибывшего из других ОУ более 5 % - 5 б отчисление по неуважительной причинам нет – 2 б	
7. Качество проверок, осуществляемых вышестоящей	Нет замечаний – 10 б	

организацией	Есть замечания – 0 б	
8. Количество педагогов, прошедших положенную по срокам аттестацию	По 5 б	
9. Имеются публикации в средствах массовой информации за отчетный период	5 б	
10. Успеваемость по школе	95% -100 % - 5б 90% - 94 % - 4б 80% - 89 % - 3б 50% - 70 % - 2б	
11. Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы (не реже 2 раз в месяц)	Да – 5б Нет – 0 б	
12.Качество знаний в школе	100% - 50 % - 5б 49% - 40 % - 4б 39% - 20 % - 2б	
13. Отсутствие жалоб на работу зам. директора вышестоящей организации.	5 б	
14. Своевременное выполнение распоряжений директора образовательного учреждения	5 б	
15.Результативность предпрофильной подготовки (% учеников, поступивших в профильный класс)	менее 20 % - 3 б 21%-49%-5б 50% - 70 % - 8 б 71% - 100 % - 10 б	
16. Разработка и публикации методического материала	10 б	

Критерии для определения стимулирующих доплат преподавателю – организатору ОБЖ.

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.Организация и проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию	Более 4 – 10 б	
2. Разработка плана ГО учреждения.	Без замечаний – 5 б	
3.Проведение учений по эвакуации учащихся и сотрудников школы в случае наступления ЧС	По плану – 5 б	
4. Организация прохождения юношами допризывного возраста мед.комиссии.	5 б	
5. Оснащенность и эстетика кабинета.	10 б	
6. Участие в рейдах по школе совместно с социальным педагогом.	5 б	
7. Качество проверок, осуществляемых вышестоящими организациями.	Нет замечаний – 5 б	
8. Выполнение функций обеспечения безопасности при проведении внеклассных мероприятий: родительских собраний, смотров и т.д.	5 б	
9.Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед.чтениях, и др.(выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы)	школьный уровень - 3 б муниципальный уровень- 7б региональный уровень- 10	
10. Наличие публикаций.	7 б	
11. Победители и призеры конкурсов, соревнований по профилю деятельности за данный период.	По 5 б за призовое место	

12.Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога – организатора со стороны родителей и учащихся	Наличие отзывов – 5 б Отсутствие жалоб – 5 б	
13. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	10 б	
14 Член профсоюза.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
15 . Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество».	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
заведующему библиотекой.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы (не реже 2 раза в месяц).	5 б	
2.Выполнение годового плана работы библиотеки за данный период.	5 б	
3. Процент читательской активности учащихся (отчет).	от 10 % до 20 % - 5 б от 21 % до 40 % - 10 б	
4.Процент посещений библиотечно-информационного центра.	от 10 % до 20 % - 5 б от 21 % до 40 % - 10 б	
5. Отсутствие жалоб на своевременную сдачу документов, отчетов в вышестоящую организацию.	5 б	
6. Оформление тематических выставок	5 б	
7. Своевременное оформление подписки для школы.	5 б	
8. Работа с ГПД через мероприятия за отчетный период(по отчету)	Более 4 б за каждый	
9. Пополнение библиотечного фонда	1%-2 % - 5 б 2% и более -8 б	
10. Эстетическое оформление библиотеки	10 б	
11.Выступление на семинарах, конференциях, МО, педсоветах	школьный уровень - 3 б муниципальный уровень - 7 б	
12. Доля учащихся, представившая положительные отзывы о работе библиотеки	10%- 49 % - 5 б 50% - 69 % - 8 б 70% - 100 %- 10 б	
13. Пропаганда чтения как формы культурного досуга (через школьные, классные мероприятия)	10б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
заместителю директора по воспитательной работе.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Организация просветительской работы для родителей.	5 б	
2. Доля учащихся, охваченных горячим питанием. менее 70 % 71 % - 80 % 81% - 90 % 91 % - 100 %	0 б 3 б 5 б 10 б	
3. Доля обучающихся, занимающихся в кружках и секциях.	0%-0б менее 20 % - 2б 21%-49% - 5б 50%-80% - 8б более 80 %- 10б	
4. Учащиеся - призеры муниципальных, региональных конференций, конкурсов, соревнований физкультурно - спортивного, художественно - эстетического, туристическо-краеведческого, военно-патриотического направлений.	Мене 10% - 0б От 10%-29% - 5б От 30%-40% - 7б Более 40% - 10б	
5. Доля учащихся, принимавших участие в общественно - полезных акциях.	0%-0б до 10 % - 2б от 11% - 30 % - 5б от 31% - 70 % - 8б более 71 % - 10б	
6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	5 б	
7. Динамика преступлений, совершённых обучающимися.	Наличие – 0б Отсутствие – 10б	
8. Координирование дежурства учащихся по школе.	2 б	
9. Качество проверок, осуществляемых вышестоящей организацией.	Без замечаний – 5 б	
10. Выполнение ВШК за данный период	5 б	
11. Выступления на семинарах, пед. советах, конференциях, заседаниях МО.	10б	
12. Динамика количества учащихся, состоящих на учёте в ПДН	Наличие – 0б Отсутствие – 5б	
13. Оперативность в составлении отчётности	5 б	
14. Динамика административных правонарушений, совершённых обучающимися	Наличие – 0б Отсутствие – 8б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
заместителю директора по АХР.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.Наличие лицензированного медицинского кабинета	5 б	
2.Наличие действующей: <ul style="list-style-type: none"> • пожарной сигнализации • тревожной кнопки 	5 б	
3.Качество проверок специальными организациями	10 б	
4.Выполнение годового плана работы школы	5 б	
5.Отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации	5 б	
6.Своевременное выполнение распоряжений директора общеобразовательного учреждения	5 б	
7.Наличие странички на школьном сайте (обновляемой не реже 2 раз в месяц)	5 б	
8.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 б призовое место – 10 б	
9.Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях школы	3 – 10 б	
10. Обеспечение условий по противопожарной безопасности	10б	
11.Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	5 б	
12.Экономия света, воды	5 б	
13.Рациональное расходование материалов и средств учреждения	3-5 б	
14.Четкая организация деятельности технического персонала (взаимозаменяемость др.)	5 б	
15. Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории.	10 б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
педагогу - психологу.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.	5 б	
2. Подготовка дидактического и раздаточного материала.	5 б	
3. Наличие кабинета, его оснащенность	3-5 б	
4. Выполнения ВШК за данный период	5 б	
5. Ведение документации по установленной форме.	5 б	
6. Своевременное выполнение распоряжений директора школы	5 б	
7. Динамика коллектива учащихся, состоящих на учете в ПДН, ВШК	снижение – 10 б сохранение – 5б увеличение – 0 б	
8. Выступление на семинарах, конференциях	школьный уровень-3 б муниципальный уровень - 7 б региональный уровень -10 б	
9.Проведение психологической диагностики	школьный уровень – 5 б муниципальный уровень – 10 б	
10. Процент работы с учащимися и родителями, которым необходима психологическая помощь на школьном уровне.	10% - 3б 11% -20% - 5 б	
11.Наличие и регулярное обновление странички на школьном сайте	15 б	
12. Результат предпрофильной подготовки учащихся	ниже 20% - 3 б 21%-49%-5б 50-70% - 8 б 70-100% -10 б	
13. Осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся.	3 – 5 б	
14. Консультации работников по вопросам практического применения психологии	3- 5 б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
воспитателю.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Положительные отзывы родителей о работе воспитателя.	10%-49%-0б 50%-69%-3б 70%-100%-5б	
2. Организация выполнения обучающимися режима дня, приготовление ими домашнего задания.	3- 5 б	
3. Доля учащихся, посещающих группу.	Стабильный состав группы- 5 б	
4. Использование нестандартных форм проведения занятий в ГПД	15 б	
5. Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	10 б	
6. Отсутствие случаев травматизма.	10 б	
7. Применение здоровьесберегающих технологий (проведение физкультминутки, подвижных игр)	5 б	
8. Участие в организации и проведении родительских собраний	5 б	
9. Качество знаний учащихся.	сохранилось-3 б увеличилось-5 б снизилось-0 б	
10. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах и т.д.	школьный уровень-5 б муниципальный уровень-10 б региональный уровень-15 б	
11. Участие воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри и т. д.	школьный уровень-3 б муниципальный уровень-6 б	
12. Воспитатель- член профсоюза.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
13. Воспитатель-член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество».	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
14. Воспитатель- член Управляющего совета.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
педагогу дополнительного образования.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.Победа в конкурсах.	муниципальный уровень-5 б региональный уровень-10б	
2. Участие в городских мероприятиях.	5 б	
3. Доля учащихся, посещающих кружок.	стабильность состава – 5 б	
4. Разработка и публикации методического материала.	муниципальный уровень-5б региональный уровень-10б федеральный уровень-15б	
5. Отсутствие замечаний по работе с документацией.	10 б	
6.Наличие странички на школьном сайте.	10 б	
7.Доля учащихся, состоящих на ВШК и посещающих кружок.	1%-3%-3 б 4%-5%-5 б	
8.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер – классы, выступление на семинарах и т.д.	школьный уровень-3б муниципальный уровень-7б региональный уровень-12б	
9. Участие педагог доп.образования в работе экспертных комиссий, групп, жюри и т. д.	школьный уровень-3б муниципальный уровень-7б	
10. Педагог доп.образования -- член профсоюза.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
11. Педагог доп.образования -член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество».	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
12.Педагог доп.образования - член Управляющего совета.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
13.Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование эстетических, нравственных качеств	5 б	
14. Оказание консультативной помощи родителям и пед. работникам в пределах своей компетенции.	5 б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
социальному педагогу.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности учащихся и ее микросреды.	5 б	
2. Выявление конфликтных ситуаций и своевременная социальная помощь.	3-5 б	
3. Отсутствие преступлений, совершенных учащимися школы	5 б	
4. Организация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив (из документации)	10 б	
5. Динамика коллектива учащихся, состоящих на учете в ПДН, ВШК.	снижение – 10 б сохранение – 5б увеличение – 0 б	
6. Выступление на семинарах, конференциях и др.	школьный уровень-3 б муниципальный уровень - 7 б региональный уровень -10 б	
7. Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы (не реже 2 раз в месяц)	5 б	
8. Качество проверок, осуществляемых вышестоящими организациями.	без замечаний – 5 б	
9. Своевременное выполнение распоряжений директора школы.	5 б	
10. Выполнение ВШК за данный период	10 б	
11. Социальный педагог- член профсоюза.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
12. Социальный педагог-член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество».	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
13. Социальный педагог- член Управляющего совета.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
14. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	Менее 10% - 0б от 10% ло 29% - 2 б от 30% до 69% -3 б до 70% -5 б	
15. Участие в организации и проведении родительских собраний.	5 б	
16. Взаимодействие с субъектами профилактики.	4 б	
17 Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и др. организациями.	4 б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
учителю - логопеду.**

Максимальное количество баллов-100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Наличие кабинета, его оснащенность	10 б	
2. Подготовка дидактического и раздаточного материала.	10 б	
3. Ведение соответствующей документации.	10 б	
4. Результативность проведения индивидуальных и групповых занятий (по отчетам)	Отсев – 0б Повторное обуч-е – 5б Перевод 100% - 10б	
5. Проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	10 б	
6. Выступление на семинарах, конференциях и др.	школьный уровень-3 б муниципальный уровень - 7 б региональный уровень -10 б	
7. Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы (не реже 2 раз в месяц)	5 б	
8. Качество проверок, осуществляемых вышестоящими организациями.	5 б	
9. Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения (посещение занятий)	10 б	
10. Учитель логопед –член профсоюза	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
11. Учитель – логопед - член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество».	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
12. Учитель – логопед – член Управляющего совета.	школьный уровне-2б муниципальный уровень-3б региональный уровень-4б	
13. Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб со стороны родителей.	8 б	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Старшей вожатой**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Качественная организация работы детской общественной организации	40	
Качественная организация каникул и летнего отдыха	20	
Качественное выполнение плана работы	20	
Активность и результативность участия в школьных, районных, областных мероприятиях	20	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Специалиста по кадрам**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Качественное ведение делопроизводства в школе	35	
Оперативность выполнения должностных обязанностей	35	
Эффективность взаимодействия с организациями и учреждениями	30	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Лаборанта**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Обеспечение исправности лабораторного оборудования	25	
Качественное обеспечение выполнения практической части образовательной программы	40	
Качественное выполнение должностных обязанностей по вопросам о/т, т/б, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	35	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Водителя**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	35	
Обеспечение безопасности перевозки	35	
Отсутствие ДТП, замечаний	30	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Обслуживающего персонала (рабочего по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий)**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Проведение генеральных уборок	25	
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	40	
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	35	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Повара**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Качественное выполнение требований СанПИН и норм охраны труда	35	
Качественное приготовление пищи	35	
Своевременная отчетность	30	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Гардеробщицы**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Соблюдение порядка на рабочем месте	35	
Ответственность за сохранность имущества	40	
Качественное выполнение требований СанПИН и норм охраны труда	25	

**Критерии для определения стимулирующих доплат
Сторожа**

Максимальное количество баллов – 100.

КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Сохранность материальных и культурных ценностей здания и прилегающей территории	40	
Оперативность действий при возникновении чрезвычайных ситуаций	25	
Качественное выполнение обязанностей по охране труда	35	