

Приложение №2
к коллективному договору на 2019-2021 годы

Мнение
Профсоюзного комитета
МБОУ «Никологорская средняя школа»
УЧТЕНО
Протокол от «25» 03 2019 г. № 3
Председатель ПК
Туранова Е.Ф.



Утверждаю
Директор школы: Большакова С.А.
Приказ от «25» 03 2019 г. № 800

Согласовано
Председатель управляющего совета
МБОУ «Никологорская средняя школа»
Протокол от «25» 03 2019 г. № 3
Костин Д.А.

Положение
о размерах и порядке установления выплат
компенсационного и стимулирующего характера
МБОУ «Никологорская средняя школа»

6. Для распределения стимулирующих, компенсационных и поощрительных выплат работникам школы создается комиссия, с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением - управляющего совета школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы.

7. Выплаты могут быть в процентном и денежном эквивалентах, но не могут превышать сумму 30000-00 (тридцать тысяч рублей 00 копеек).

8. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

II. Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностям, а также к ставкам заработной платы работников.

**Положение
о размерах и порядке установления
выплат компенсационного и стимулирующего характера**

I. Общие положения.

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273 — ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Постановлением Главы Вязниковского района № 772 от 08.09.2008 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» и изменениями и дополнениями к данному Постановлению.

2. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

3. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Никологорская средняя общеобразовательная школа Вязниковского района Владимирской области» (далее - МБОУ «Никологорская средняя школа»).

4. Положение распространяется на администрацию, педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, а также всех сотрудников школы, как основных работников, так и совместителей.

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

6. Для распределения стимулирующих, компенсационных и поощрительных выплат работникам школы создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением - управляющего совета школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы.

7. Выплаты могут быть в процентном и денежном эквивалентах, но не могут превышать сумму 30000-00 (тридцать тысяч рублей 00 копеек).

8. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

II. Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплаты **компенсационного характера** устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12% должностного оклада и с учетом нагрузки (для учителей) в соответствии с **Приложением №1**.

3.2. **Выплаты за расширение функциональных обязанностей, не включенных в должностные обязанности работникам по его основной должности.**

Виды доплат:

- за совмещение профессий / должностей /;
- за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения уроков за заболевшего учителя или учителя, находящегося на КПК, производится доплата за проверку тетрадей и классное руководство замещающим учителям.

Выплаты могут уменьшаться либо отменяться полностью при снижении качества работы.

3.3. Выплаты за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% за фактически отработанные часы.

3.4. Выплаты за работу в праздничные дни не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной день, ему может быть предложен другой день отдыха (заработанный день) в период каникул или к отпуску.

III. Выплаты стимулирующего характера.

1. Работникам учреждения в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплаты **стимулирующего характера** включают в себя:

- выплаты за интенсивность и напряженность;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3. Выплаты стимулирующего характера **за интенсивность и напряженность** могут составлять до 100% и устанавливаться один раз в начале учебного года, либо один раз в начале каждого полугодия, либо единовременно (разово).

Данный вид выплат может быть установлен, в том числе:

- за организацию и ведение инновационной деятельности в учреждении,
- за ведение мониторинга деятельности учреждения,
- за результативность организационно-методической работы,
- за работу со школьным сайтом,
- за участие в профессиональных конкурсах,
- за организацию предпрофильной и профильной подготовки,
- за подготовку материалов к конкурсам различного уровня,

- за организацию подвоза обучающихся,
- за участие в проведении итоговой аттестации обучающихся 9 и 11 классов,
- за работу в оздоровительном школьном лагере в период каникул в соответствии с

Приложением №2,

- за выполнение особо важных, сложных и срочных дел,
- за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника,
- и т.д.

4. Выплаты *за высокие результаты работы*, в том числе за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с

Приложением №3 к данному Положению,

- за проверку письменных работ учителям 5 - 11 классов по предметам, кроме математики, русского языка и литературы, с учетом учебной нагрузки в пределах выделенного фонда заработной платы в размере 5%: по физике, химии, биологии, географии, иностранному языку, информатике.

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с **Приложением №4** к данному Положению.

5. Выплаты *за высокие результаты работы* работникам могут выплачиваться на основании критериев и показателей, установленных в **Приложении №5** данного Положения. Данные выплаты могут иметь единовременный (разовый) характер.

6. Выплаты стимулирующего характера *за высокие результаты работы* по решению руководителя совместно с профсоюзным комитетом, управляющим советом могут устанавливаться для:

- заместителя директора по учебной работе,
- заместителя директора по воспитательной работе,
- заместителя директора по АХР,
- педагога-психолога и социального педагога,
- педагога-организатора,
- педагога дополнительного образования,
- педагога-библиотекаря,
- обслуживающего персонала, в том числе секретаря, вахтера, шеф-повара, повара, кухонного рабочего, водителя, уборщика служебных помещений, рабочего по обслуживанию зданий, дворника.

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении №6**. Данные выплаты могут иметь единовременный (разовый) характер.

7. Выплаты *за качество выполняемых работ* с учетом нагрузки: педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

8. Выплаты *за стаж непрерывной работы, выслугу лет* включают в себя:

8.1. выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;
- с высшим профессиональным образованием - 30%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;
- со средним профессиональным образованием - 25%;

8.2. выплаты библиотечным и медицинским работникам учреждения при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет -20%;
от 10 до 20 лет-30%;
от 20 до 25 лет-35%;
свыше 25 лет - 40%.

9. Установление выплат за высокие результаты работы работникам учреждения производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных. Первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря текущего года, второе полугодие – с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты устанавливаются в период с 01 по 20 сентября, на второе полугодие - с 01 по 20 января текущего года.

Расчет выплат за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией учреждения, созданной и утвержденной на основании приказа директора учреждения.

10. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета по решению Управляющего совета согласно «Положения о премировании».

IV. Меры социальной поддержки работников (Иные выплаты)

Работникам может выплачиваться материальная помощь до 5000-00 рублей или до 100% должностного оклада на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда экономии в следующих случаях:

- к юбилейным датам: 50, 55 лет женщины, 50, 60 лет мужчины, и далее через каждые 5 лет;

- в связи с выходом на заслуженный отдых;
 - при рождении ребенка;
 - в случае длительного лечения (операции) или на поправку здоровья;
 - многодетным родителям;
 - при потере близкого родственника (отец, мать, сын, дочь, муж, жена);
 - для поддержания трудного материального положения работников;
 - работникам, совмещающим работу с обучением;
- а также разовые единовременные поощрительные выплаты в связи с наградами:
- грамота управления образования Вязниковского района – 500 рублей;
 - грамота департамента образования Владимирской области – 1000 рублей;
 - грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 1500 рублей;
 - звание – 2000 рублей.

V. Порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы в соответствии с данным Положением на основе фактических показателей (кроме выплат за высокие результаты работы - часть III пункты 5 и 6) по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Выплаты за высокие результаты работы педагогическим работникам (часть III пункт 6) производятся

2.1 на основании представленной педагогическим работником аналитической справки достижений, заполненной в соответствии с критериями.

2.2 в качестве приложения к аналитической справке может быть портфолио с материалами, подтверждающими результаты деятельности (ксерокопии грамот, авторские программы, разработки открытых уроков (занятий), тексты публикаций, выступлений,

творческие работы обучающихся – участников или победителей конференций, конкурсов, фото-, видео документы, диаграммы и т.д.).

2.3 для объективной оценки деятельности педагогического работника, аналитическая справка и портфолио представляются в Управляющий совет. В течение нескольких дней представители его занимаются экспертизой предъявленных материалов, проставляя баллы за критерии.

Педагогический работник набирает определенную сумму баллов, претендуя на доплату.

2.4. По результатам экспертизы принимается решение о проценте надбавки к заработной плате за высокие результаты работы.

2.5. Сумма баллов составляет 100 и соответствует 100% доплат. Меньшее количество баллов соответствует меньшему количеству процентов.

2.6. Данные выплаты могут устанавливаться также в денежном выражении, но не более суммы должностного оклада.

3. Стимулирующие и компенсационные выплаты могут устанавливаться на определенный период, а также могут носить единовременный характер.

VI. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат

6. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

1. истечения срока договора или периода работы, на который была установлена разовая компенсационная или стимулирующая выплата;
2. перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату или надбавку;
3. письменного отказа работника от установленной выплаты;
4. невыполнения учебной нагрузки без уважительной причины;
5. несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации, справок и т.д.;
6. грубого нарушения охраны труда при работе с учащимися (в кабинете, с/х участке, мастерской, мероприятиях и т.п.).

VII. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений

7.1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

7.2. О введении в действие Положения, его изменений или отмене сотрудники школы предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

7.3. Изменения, внесенные в Положение, вступают в законную силу со дня утверждения управляющим советом и приказом по школе.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Список должностей и профессий для выплат компенсационного характера за работу с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда

Должность, профессия	Условия труда
Лаборанты кабинетов химии, физики, биологии, информатики	Работа с вредными условиями труда
Водитель	Работа с вредными условиями труда
Шеф-повар, повар	Работа в горячем цеху
Кухонный рабочий	Работа с моющими средствами
Уборщик служебных помещений	Работа с моющими средствами
Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Работа с моющими средствами

ПРИЛОЖЕНИЕ №2**Выплаты за работу в пришкольном оздоровительном лагере в период каникул**

Должность	Размер выплат (процент от должностного оклада) за смену 6 дней	Размер выплат (процент от должностного оклада) за смену 18 дней
Воспитатель	10	25
Инструктор по физической культуре	10	20
Педагог-организатор	10	20
Музыкальный работник	10	20

ПРИЛОЖЕНИЕ №3**Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом**

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)	В рублях
1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса (групп): более 25 человек до 25 человек		4000 2700
2. Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса: более 13 человек до 13 человек	10% 5%	
3. Выплаты преподавателям, учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса (групп)* более 13 человек до 13 человек	20% 10%	

* Выплаты учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течение учебного года не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4**Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом**

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами	от 5 до 15
2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами - площадью менее 0,5 га - площадью более 0,5 га	от 5 до 15 от 5 до 25
3. Выплаты за заведование мастерскими *: - одной учебной мастерской образовательного учреждения; - одной комбинированной мастерской образовательного	от 5 до 20 от 5 до 35

учреждения.	
4. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - в учреждении образования - районными	от 5 до 15 от 5 до 20
5. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников	от 5 до 20
6. Выплаты воспитателям, преподавателям, учителям 1-11 классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей **	от 5 до 20

* На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух учебных мастерских в одном образовательном учреждении.

** Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

Система критериев для оценки результатов работы педагогических работников (часть III пункт 5)

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
1	Успешность учебной работы	К1 Качество освоения учебных программ при 100% успеваемости	Кол-во уч-ся (в%), получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года (учитывается специфика предмета)	Математика, русский язык: 60-100%-5 баллов 50-59%-4 баллов 40-49% -3 балла Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла: 80-100%-5 баллов 70-79%-4 баллов 60-69%-3 балла 40-59%-2 балла Технология, черчение, музыка, физическая культура, ОБЖ: 80-100%-4 баллов 50-79%-3 балла 40-49%-2 балла	5
		К 2 Административные, муниципальные, региональные срезы, независимое тестирование	Качество знаний (в %)	60-100%-5 баллов 50-59%-4 баллов 40-49% -3 балла	5
		К 3 Высокие результаты ГИА	Качество знаний (в %) в сравнении с годовыми оценками (учитывается специфика предмета)	Русский язык, математика: Совпадает с годовыми оценками-3 баллов; Другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%):	3

				Совпадает с годовыми оценками-3 баллов; менее 25 %: Совпадает с годовыми оценками-1 балл.	
		К4 Высокие результаты ЕГЭ	Качество знаний (в %) в сравнении с муниципальным (региональным) уровнем (учитывается специфика предмета)	Русский язык, математика: Выше муниципального (регионального)-3 баллов; Совпадает с муниципальным (региональным)- 2 балла Другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%): выше муниципального (регионального)-3 баллов; Совпадает с муниципальным (региональным)- 2 балла; менее 25 %: выше муниципального (регионального)-2 баллов; Совпадает с муниципальным (региональным)- 1 балл.	3
2	Результаты внеучебной деятельности обучающихся	К 5/К6 Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде	Количество победителей, призёров	Школьный уровень: Победители, призёры-1 балл (за каждого) Муниципальный уровень: Победители, призёры- 3 балла Региональный уровень: Победители, призёры- 10 баллов, Федеральный уровень: Победители, призёры-10 баллов.	10
		К 5/К6 Достижения учащихся начальных классов в олимпиаде	Количество победителей, призёров	Очные: Школьный уровень: Победители, призёры-1 балл (за каждого) Муниципальный уровень: Победители, призёры-2 балла (за каждого) Региональный уровень: Победители, призёры-3 балла, Федеральный уровень: Победители, призёры-5 баллов, участие – 3 балла (за каждого) Заочные: Победители, призёры-2 балла, участие – 1 балл (за каждого)	10
		К 7 Достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах	Количество победителей, призёров	Региональный уровень: Победители, призёры-2 балла, участие – 1 балл (за каждого) Федеральный и международный уровень:	3

				Победители, призеры-3 балла, участие – 2 балла	
		К 8 Качество участия обучающихся в конкурсах, смотрах, марафонах, спортивных соревнованиях	Количество победителей, призеров	Школьный и муниципальный уровень: Победители и призеры- 2 балла, участие – 1 балл (за каждого) Региональный уровень: Победители, призеры-3 балла, участие – 2 балла (за каждого) Федеральный и международный уровень: Победители, призеры-5 баллов, участие – 3 балла (за каждого)	10
		К 9 Достижения обучающихся в предметной научно-исследовательской деятельности	Количество обучающихся, участвующих в предметной научно-исследовательской деятельности и награждённых дипломами, грамотами и т.п.	Школьный уровень: Диплом- 2 балла (за каждого) Муниципальный уровень: Диплом -4 балла, участие– 1 балл (за каждого) Региональный уровень: диплом- 5 баллов, участие – 2 балла (за каждого) Федеральный уровень: диплом- 10 баллов, участие – 3 балла (за каждого)	10
3	Профессиональные достижения педагога	К 10 Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО, наличие опубликованных работ	Количество мероприятий	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла	3
		К 11 Участие в работе педагогических и научно-методических советов методических семинарах и выставках методических объединений	Выступления	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла	3
		К 12 Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций интернет-публикаций, печатных изданий	Наличие работ	Печатное издание в сборнике – 2 балла Интернет-публикация – 1 балл	2

		К 13 Признание высокого профессионализма учителя	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла	3
		К 14 Углублённое преподавание предмета		Углублённое преподавание на профильном уровне, работа в эксперименте	2
		К 15 Работа со школьной документацией	Классные журналы, дневники, тетради, личные дела учащихся, отчёты, ведение электронного журнала	Отсутствие замечаний в справках курирующего заместителя директора, своевременная сдача данных и документации (отчётов, мониторингов, анализов), заполнение бумажного и электронного журналов – 2 балла (за каждый вид документации)	6
		К 16 Исполнительская дисциплина	Качественное дежурство по школе, регулярное посещение мероприятий по плану школы	Качественное дежурство по школе – 1 балл , регулярное посещение мероприятий по плану школы – 1 балл	2
		К 17 Подготовка внеклассных мероприятий на уровне школы	Подготовка сценария, музыкального сопровождения, оформление зала и т.п.	3 балла	3
4	Классное руководство	К 18 Качество внеклассной деятельности	Участие класса в школьных мероприятиях	1 балл (за каждое)	3
		К 19 Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	Участие класса в районных мероприятиях	1 балл (за каждое)	3
		К 20 Работа с «трудными» учащимися, профилактическая работа с учащимися с неадекватным поведением, стоящими на учёте, ОПН	Наличие положительной динамики	3 балла	3
		К 21 Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный и федеральный уровень: 3 балла	3
		К 22 Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев,	Наличие приказа, конспектов, фото- и видеоматериалов	по району -1 балл; по области -2 балла; за пределы области – 3 балла	3

		театров			
		К 23 Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, Днях здоровья, турслётах и др.	Количество учащихся в мероприятии	50% - 1 балл; 75% - 2 балла; 90% - 3 балла	3
		К 24 Посещаемость родителей общешкольных собраний	Присутствие родителей от класса (4- 5 и более человек)	1 балл	1
		К 25 Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Зафиксированная демонстрация через открытые мероприятия (классные часы, вечера, встречи и т.п.), подготовка общешкольных мероприятий	Открытые мероприятия – 2 балла; подготовка общешкольного мероприятия – 3 балла	3
		К26 Наличие публикаций	Помещение информации на сайте школы, статья в школьной газете	информация на сайте школы – 1 балл; статья в школьную газету – 1 балл	2
		К 27 Работа с документацией	Своевременная сдача отчётных данных и документации классного руководителя	2 балла	2
		К 28 Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1 балл	1
ИТОГО					100

Приложение №6

Выплаты стимулирующего характера (часть III пункт 6)

Система критериев для оценки результатов работы заместителей директора по учебной и воспитательной работе

Критерии для расчета стимулирующих выплат для заместителей директора по учебной и воспитательной работе следующие:

1. Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории - 10 баллов
2. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся - 10 баллов

- | | |
|--|-------------|
| 3. Исполнительская дисциплина | - 10 баллов |
| 4. Организация и проведение на базе школы мероприятий различного уровня | - 5 баллов |
| 5. Достижения образовательного учреждения | - 10 баллов |
| 6. Участие в инновационной деятельности | - 10баллов |
| 7. Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся | - 10 баллов |
| 8. Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов | - 10 баллов |
| 9. Охват учащихся системой дополнительного образования и каникулярной занятостью | - 10 баллов |
| 10. Участие школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях и др. | - 10 баллов |
| 11.Личное участие заместителей в конкурсах, конференциях и т.д. | - 5 баллов |
- Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.**

Система критериев для оценки результатов работы заместителя директора по АХР

Критерии для расчета стимулирующих выплат для заместителя директора по АХР следующие:

- | | |
|---|--------------|
| 1. Обеспечение санитарно-эпидемиологических условий в помещениях | – 10 баллов. |
| 2. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда | – 10 баллов |
| 3. Отсутствие (снижение) предписаний надзорных органов | – 10 баллов. |
| 4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | - 10 баллов. |
| 5. Организация работы обслуживающего персонала | - 10 баллов |
| 6. Высокое качество организации питания обучающихся | – 10 баллов. |
| 7. Систематическая и целенаправленная работа по укреплению МТБ учреждения, в том числе работа с основными средствами | – 10 баллов. |
| 8. Организация качественной работы в оздоровительных лагерях и создание в них благоприятных условий для отдыха учащихся | – 10 баллов. |
| 9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение финансовых документов и т.п.) | – 20 баллов. |

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы педагога-психолога и социального педагога

Критерии для расчета стимулирующих выплат для педагога-психолога и социального педагога следующие:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися | - 20 баллов. |
| 2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | - 10 баллов. |
| 3. Отсутствие (снижение) обучающихся, состоящих на различных видах учета – | 20 баллов. |
| 4. Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися (мероприятия, оформление стендов, страниц сайта и т.д., уровень класса и школы) | - 10 баллов. |
| 5. Результативность работы по профилактике правонарушений, преступлений и общественно опасных деяний среди обучающихся | - 10 баллов. |
| 6. Проведение мероприятий по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса | - 10 баллов. |
| 7. Сотрудничество с учреждениями, работающими с детьми из группы риска, состоящими на учете (Наличие документов) | - 10 баллов |
| 8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, ведение документов и т.п.) | - 10 баллов. |

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы

педагога-организатора

Критерии для расчета стимулирующих выплат для педагога-организатора следующие:

1. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения - 20 баллов
2. Повышение качества образования, распространение собственного опыта - 20 баллов
3. Эффективность организации и проведения воспитательных мероприятий с обучающимися - 20 баллов
4. Организация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся - 20 баллов
5. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном (воспитательном) процессе - 10 баллов
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, ведение документов и т.п.) - 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы педагога дополнительного образования

Критерии для расчета стимулирующих выплат для педагога дополнительного образования следующие:

1. Наполняемость и сохранение контингента воспитанников в объединении в течение года - 20 баллов
2. Наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров и т. - 20 баллов
3. Привлечение в работу объединения трудных подростков - 20 баллов
4. Обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер -классы), наличие публикаций - 20 баллов
5. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников - 10 баллов
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, ведение документов и т.п.) - 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы педагога-библиотекаря

Критерии для расчета стимулирующих выплат для педагога-библиотекаря следующие:

1. Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга - 20 баллов.
2. Участие в методической, инновационной деятельности - 10 баллов.
3. Выступление с обзорами метод. литературы, новинок литературы (информирование через сайт школы, педагогические и методические советы) - 10 баллов
4. Участие в мероприятиях различного уровня - 10 баллов.
5. Оформление тематических выставок - 10 баллов.
6. Выполнение плана работы библиотекаря - 10 баллов.
7. Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда - 10 баллов
8. Своевременное 100% обеспечение учебными пособиями учащихся, особенно из многодетных и малообеспеченных семей - 10 баллов.
9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документов и т.п.) - 10 баллов.

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы секретаря

Критерии для расчета стимулирующих выплат для секретаря следующие:

1. Качественное ведение документации по делопроизводству (приказы, личные дела и личные карточки, трудовые книжки, алфавитные книги) - 30 баллов
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка и своевременная сдача отчетов, подготовка документов различного уровня и т.п.) - 20 баллов
3. Использование в работе специализированных компьютерных и справочных программ - 10 баллов
4. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих - 20 баллов
5. Своевременность подписания и согласования бумажных и электронных документов - 10 баллов
6. Своевременное и качественное предоставление необходимой информации в различные организации - 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы обслуживающего персонала

Критерии для расчета стимулирующих выплат для обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий) следующие:

1. Соблюдение ТБ и охраны труда – 20 баллов
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН – 20 баллов
3. Проведение генеральных уборок – 20 баллов
4. Качественная уборка помещений - 10 баллов
5. Качественная работа в оздоровительных лагерях и создание в них благоприятных условий для отдыха учащихся – 10 баллов
6. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации - 10 баллов
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы обслуживающего персонала

Критерии для расчета стимулирующих выплат для обслуживающего персонала (рабочий по обслуживанию зданий, дворник) следующие:

1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 20 баллов.
2. Качественная своевременная подготовка и своевременное обслуживание отопительной и водосистем - 20 баллов
3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ – 20 баллов.
4. Систематическая работа по предупреждению чрезвычайных ситуаций - 20 баллов
5. Участие в благоустройстве территории, помещений - 10 баллов
6. Выполнение дополнительной работы в аварийной ситуации - 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы шеф-повара

Критерии для расчета стимулирующих выплат для шеф-повара следующие:

1. Отсутствие предписаний вышестоящих контролирующих органов – 20 баллов.
2. Высокое качество приготовления пищи, способствующее увеличению количества питающихся – 20 баллов.
3. Высокий уровень соблюдения требований СанПиН при организации приготовления пищи – 20 баллов.
4. Соблюдение условий и сроков хранения и реализации продуктов - 10 баллов
5. Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря - 10 баллов

6. Качественная работа в оздоровительных лагерях и создание в них благоприятных условий для отдыха учащихся – 10 баллов.

7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение финансовых документов и т.п.) - 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы повара

Критерии для расчета стимулирующих выплат для повара следующие:

1. Отсутствие предписаний вышестоящих контролирующих органов – 20 баллов.
2. Качественное приготовление блюд, способствующее увеличению количества питающихся – 10 баллов.
3. Проведение генеральных уборок – 10 баллов.
4. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН – 10 баллов
5. Качественная уборка помещений – 10 баллов.
6. Качественная работа в оздоровительных лагерях и создание в них благоприятных условий для отдыха учащихся – 10 баллов.
7. Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 10 баллов
8. Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся, самих обучающихся, работников по поводу качества приготовления пищи – 10 баллов
9. Отсутствие случаев травматизма, выполнение инструкций по охране труда – 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы водителя

Критерии для расчета стимулирующих выплат для водителя следующие:

1. Отсутствие ДТП – 20 баллов
2. Качественная подготовка транспортных средств для прохождения технического осмотра. – 20 баллов
3. Качественное выполнение мелкого ремонта транспорта (замена лампочек, колес, приводных ремней, технических жидкостей и фильтров и т.д.) – 20 баллов
3. Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте. – 10 баллов
4. Поддержание автотранспорта в чистом виде снаружи. – 10 баллов
5. Соблюдение требований по охране труда – 10 баллов
6. Своевременное повышение квалификации – 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.

Система критериев для оценки результатов работы вахтера

Критерии для расчета стимулирующих выплат для вахтера следующие:

4. Качественное осуществление пропускного режима – 20 баллов
5. Содержание рабочего места в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами – 20 баллов
3. Своевременная информация администрации о фактах нарушения – 20 баллов
4. Своевременность сообщения о неполадках технического оборудования – 10 баллов
5. Соблюдение требований по охране труда – 10 баллов
6. Своевременное и качественное ведение документации по дежурству – 10 баллов
7. Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 10 баллов

Максимальное количество баллов – 100 соответствует 100% доплат.