

Согласовано.
Председатель
Управляющего совета ОУ
А. Н. Лебедев

Утверждаю.
Директор школы Н. В. Симакова
Приказ № 4 от 10.01.13г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда по видам экономической деятельности
и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Волосовская средняя общеобразовательная школа № 1»

Принят:
Общим собранием трудового коллектива
муниципального общеобразовательного
учреждения «Волосовская средняя
общеобразовательная школа № 1»
Протокол № 1 от 09.01. 2013 г.

Ленинградская область
г. Волосово

2013г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателями и работниками МОУ «Волосовская средняя общеобразовательная школа №1» (далее - работники) за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами.

1.2. Настоящее Положение применяется:

- при расчете субсидий из областного бюджета государственным автономным учреждениям Ленинградской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг;
- при расчете субвенций местным бюджетам из областного бюджета на исполнение расходных обязательств муниципальных образований в связи с наделением органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями Ленинградской области;
- при расчете тарифов на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.

1.3. Системы оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности включают:

- ✓ межуровневые коэффициенты для определения размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников);
- ✓ порядок установления должностных окладов руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров;
- ✓ размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников);
- ✓ размеры и порядок установления компенсационных выплат;
- ✓ виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат;
- ✓ перечни должностей работников бюджетной сферы, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений;
- ✓ показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей;
- ✓ порядок формирования и использования фонда оплаты труда;
- ✓ формы тарификационных списков.

1.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников), компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работникам общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп. 10 п. 22 ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

1.7. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.7.1. Положение является локальным нормативным актом ОУ, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.7.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом и профсоюзным комитетом, утверждается директором школы.

1.7.3. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает в себе изменения и корректировку.

2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую квалификационным характеристикам должностей работников образования (учитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-психолог).

3. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую квалификационным характеристикам должностей работников образования, выполняющие функции управленческой деятельности (директор, заместители директора по учебно-воспитательной и административно-хозяйственной деятельности, заведующий библиотекой).

4. К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся:

- *учебно-вспомогательный*: секретарь, лаборант;
- *обслуживающий*: гардеробщица, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-электрик, дворник.

5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Используемые термины и понятия:

- *работники* – работники школы;
- *компенсационные выплаты* – выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время;

- *стимулирующие выплаты* – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки;
- *персональные надбавки* – выплаты за квалификационную категорию, ученое звание по профилю деятельности ОУ, почетное звание, отраслевые (ведомственные) звания, за спортивные звания.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда.

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

7. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям.

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	секретарь учебной части	1,05	1,05
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	1,25	1,55
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования*; педагог-организатор*; социальный педагог*	1,3	1,6

3 квалификационный уровень	Воспитатель*; педагог-психолог	1,4	1,7
4 квалификационный уровень	Учитель	1,5	1,8

** При отсутствии высшего профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии высшего профессионального образования. При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования.*

8. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность.

8.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3–х человек: директор, представитель профсоюза школы, представитель от коллектива.

Руководитель утверждает тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

8.2. Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается два раза в месяц, 25 и 10 числа, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- **учителям 1-4-х классов** - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, **если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;**
- заработная плата в размере ставки, **если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку** и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, **если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.**

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

8.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Установленная таким образом месячная заработная плата выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

8.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

8.6. **Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.**

8.7. **Почасовая оплата труда педагогических работников** допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные **при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.** Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.9. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

8.10.. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

9.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

9.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Приложением 1.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

9.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда, приведены в Приложении 1.

9.4. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 1000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов, расположенных в городской местности, - 25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

9.5. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в Приложении 1, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

9.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

9.7. **Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 10 процентов должностного оклада** (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

9.8. **Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

9.9. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

Приложение 1.

Компенсационные выплаты работникам школы (максимальные проценты от должностного оклада, на год)

1.	Выполнение функций классного руководителя	1 000 руб.
2.	За проверку письменных работ: <i>начальная школа</i>	10%
	<i>русский язык</i>	20%
	<i>математика</i>	15%
	<i>иностраннный язык</i>	10%
	<i>черчение</i>	10%
3.	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	20%
4.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда:	
	<i>уборщик производственных помещений</i>	10%
	<i>лаборант</i>	12%
	<i>учитель (химии, информатики, обслуживающего труда)</i>	12%
5.	За работу в выходные, праздничные дни, за работу в ночное время	10%
6.	Доплата до нормы часов учебной нагрузки	учителя 1-4 классов

6. Порядок установления стимулирующих выплат.

6.1. Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в соответствии с порядком определения размера стимулирующих выплат.

В число стимулируемых лиц входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

6.2. Цели стимулирования.

1. Повышение качества образовательного и воспитательного процесса.
2. Создание оптимальных условий для организации и проведения образовательного процесса.

6.3. Основания для стимулирования.

1. Основаниями для стимулирования работника являются критерии и показатели результативности профессиональной деятельности.

2. Основным условием стимулирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя стимулирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3. Стимулирующие выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа лиц, стимулируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер стимулирующих выплат за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6.4. Порядок определения стимулирующих выплат.

1. Размер выплат *стимулирующего характера* устанавливается:

- на постоянной основе (на полугодие) – различным категориям работников согласно Приложениям 2, 3, 4, 5, 9, 11
- за триместр в соответствии с Приложением 6, 7, 10, 11, 12, 13
- ежемесячные выплаты учителям и другим педагогическим работникам Приложения 8, 10, 11, 12, 13, 14

6.5. Алгоритм порядка определения стимулирующих выплат.

6.5.1. Фиксированные стимулирующие выплаты (на полугодие) определяются комиссией, согласно настоящему Положению, в процентном соотношении к должностному окладу и начисляются работникам ОУ за качество выполнения постоянных дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей.

6.5.2. Стимулирующие выплаты учителям и другим педагогическим работникам на полугодие (триместр, месяц), определяются комиссией, согласно показателям настоящего Положения, в балловом эквиваленте, на основании листов самоанализа педагогической деятельности, анализа заместителя директора по УВР, руководителя МО.

6.5.3. По завершении работы комиссии председатель комиссии (директор школы) представляет листы самоанализа педагогической деятельности главному бухгалтеру школы для определения стоимости одного балла, производит расчёт, согласно

настоящему Положению, и производит начисление стимулирующей части заработной платы.

6.5.4. Спорные вопросы в работе комиссии по определению баллов по критериям стимулирующей части фонда оплаты труда разрешает председатель комиссии.

6.5.4. Конфликтные вопросы в определении баллов по критериям стимулирующей части фонда оплаты труда разрешает апелляционная комиссия ОУ.

6.5.5. Секретарь школы протоколирует заседания комиссии по определению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5.6. Заседания комиссии проводятся по полугодиям и ежемесячно, не позднее 25 числа.

Приложение № 2.

Показатели фиксированных стимулирующих выплат различным категориям работников школы, устанавливаемые на полугодие (с максимальными процентами от должностного оклада)

К1	Руководство районным или школьным методическим объединением	15%
К2	Выполнение функций секретаря педагогического совета	10%
К3	Заведование пришкольным участком, работа на пришкольном участке	20%
К4	Обеспечение безопасности условий труда и сохранения жизнедеятельности учащихся во время обеспечения подвоза детей.	10%
К5	Руководство научным обществом	15%
К6	Ведение предметов внеучебной деятельности	12%

K7	Заведование школьным музеем	30%
K8	Руководство школьным вокально – инструментальным ансамблем	20%
K9	Отчётность по спортивной работе.	10%
K10	Внеурочная спортивная оздоровительная деятельность	45%
K11	Руководство спортивными залами школы, бассейном	10%
K12	Дополнительные виды психолого - педагогических услуг в рамках ОЭР школы	10%
K15	Формирование плана работы на месяц.	4,5%
K14	Ответственность за безопасность ОУ	10%
K15	Руководство детской общественной организацией	25%
K16	, школьным детским театром	10%
K17	Надбавки молодому специалисту	10%
K18	Вредные условия работы в бассейне.	12%
K19	Обслуживание компьютерной техники.	20%
K20	Дополнительная работа с химическими реактивами.	10%
K23	За работу лаборантом бассейна.	10%
K24	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей (электронная программа «Сбербанк»)	70%
K25	Освоение электронного документооборота. Электронная	50%
K26	сдача отчётов по персонифицированному учёту.	30%
K27	Работа с сайтом ГМО	10%
K28	Руководство профсоюзной организацией.	10%

K29	Выполнение функции кассира, ведение банковских карт	20%
K30	Ведение баз данных (бухгалтерский учёт)	30%
K31	Увеличение объема работ, не входящих в основной функционал; качественное ведение документации работников бухгалтерии	30%
K32	Ответственность за горячее питание, обеспечение учащихся молоком	60%
K33	Ответственность за своевременное обновление и качество работы школьного сайта.	30%
K34	Администрирование сайта Управляющего совета школы	20%
K36	Ответственность за информатизацию ОУ	60%
K37	Высокий уровень подготовки лабораторного оборудования к его использованию, сохранность, образцовое состояние лаборантской и кабинета.	20%

K38	Ведение делопроизводства в школе, работа с архивом, личными делами работников школы, обучающихся, договорами и пр.	100%
K39	За высокое качество труда по обеспечению безаварийной работы по подвозу школьников, выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, положительные отзывы родителей, учителей, обучающихся.	65%

Приложение №3

Показатели установления фиксированных стимулирующих выплат секретарю, делопроизводителю (на полугодие)

(максимальные проценты от должностного оклада)

K1.	качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	10%
K2.	качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10%
K3.	контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	10%
K4.	создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование.	10%
K5.	работы, не предусмотренные должностными обязанностями	10%
K6.	качество ведения архивной документации	10%
K7.	организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	10%
K8.	наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	10%
K9.	качество оформления и ведения личных дел работников	10%

К10.	квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации.	10%
К11.	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	10%

Приложение №4

**Показатели установления фиксированных стимулирующих выплат
административному персоналу (за полугодие)
(максимальные проценты от должностного оклада)**

К-1	Эффективность и продуктивность осуществления методической работы	<ul style="list-style-type: none"> а) обеспечение высокого уровня организации мониторинга учебно-воспитательного процесса; б) методическое сопровождение деятельности учителя в УВП; в) высокий уровень аттестации педагогических работников; г) руководство разработкой и внедрением авторских методик; д) систематическое повышение квалификации. 	10%
К-2	Успешность учебной работы	<ul style="list-style-type: none"> а) выполнение плана ВШК, б) мониторинг УВП, в) организация промежуточной, итоговой аттестации и государственной (итоговой) аттестации учащихся МОУ «ВСОШ №1», д) качественная организация работы органов участвующих в самоуправлении, е) поддержка благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, позитивное разрешение конфликтов. 	10%

К-3	Результативность образовательной деятельности	<p>а) уровень сформированности общеучебных компетентностей/ умений учащихся к нормативным показателям;</p> <p>б) наличие положительной динамики позитивного отношения учащихся к предмету;</p> <p>в) эффективность развития научно-познавательной деятельности учащегося;</p> <p>г) эффективность работы программы здоровьесбережения;</p>	20%
К-4	Включенность в инновационную деятельность	<p>а) наличие авторской педагогической концепции;</p> <p>б) конструирование и проведение научно-практических семинаров, круглых столов, дискуссий по проблематике образовательной деятельности,</p> <p>в) активное внедрение инновационных образовательных технологий, в т.ч. ИКТ в процесс обучения,</p> <p>г) выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и поисковой работы, связанной со спецификой работы заместителя директора,</p> <p>г) обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу в МОУ «ВСОШ№1»,</p> <p>д) реализация проектной деятельности.</p>	20%
К-5	Эффективность организации внеурочной работы учащихся	<p>а) организация работы предметных кружков, клубов, секций, студий и т.п.,</p> <p>б) развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся,</p> <p>в) организация довузовской подготовки,</p> <p>г) эффективное участие в различных конференциях, конкурсах, семинарах и т.п.</p>	20%
К-6	Действенность	а) организация самоуправления в МОУ	20%

	воспитательной и социальной работы	«ВСОШ №1», б) организация дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими детьми, детьми, находящимися под опекой, в) работа с родителями, г) организация помощи МОУ «ВСОШ №1» со стороны родителей.	
К-7	Грамотное построение связей с родительской и профессиональной общественностью	а) качественная организация работы Управляющего совета МОУ «ВСОШ №1», б) формирование гражданских инстинктов, активной инновационной политики МОУ «ВСОШ №1» в конкурентной среде, в) организация и проведение мероприятий, повышение авторитета и имиджа МОУ «ВСОШ №1» у профессиональной и родительской общественности, г) своевременное освещение собственной деятельности и деятельности МОУ «ВСОШ №1» в СМИ и Интернет.	20%

Приложение №5.**Показатели установления стимулирующих выплат учителям на полугодие.**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
К1	Качество освоения учебных программ	положительная динамика количества обучающихся, получивших «5» и «4» по итогам триместра (учебного года)/ с учётом численности обучающихся	Максимальный балл - 2
		положительная динамика количества обучающихся, получивших «5» и «4» по итогам триместровых (годовых) административных контрольных срезов/ с учётом численности	Максимальный балл - 2

	участвовавших в срезе	
	положительная динамика количества обучающихся, получивших «2» по итогам триместра (учебного года)/ с учётом численности обучающихся	Максимальный балл - 2
	положительная динамика количества обучающихся, повысивших отметку по итогам триместра (учебного года)/ с учётом численности обучающихся	Максимальный балл - 2
	положительная динамика количества обучающихся, получивших на итоговой аттестации отметки «5» и «4»/ с учётом численности выпускников, проходивших аттестацию	Максимальный балл - 2
	положительная динамика количества обучающихся, получивших на итоговой аттестации отметку выше годовой/ с учётом численности выпускников, проходивших аттестацию	Максимальный балл - 2
	активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся	Максимальный балл - 1
	отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Максимальный балл - 1
	внедрение новых образовательных	Максимальный

		программ, эффективное использование новых технологий	балл - 1
		активное участие во введении ФГОС	Максимальный балл - 1
		увеличение удельного веса обучающихся, охват независимой проверкой знаний	Максимальный балл - 1
		качество преподавания профильных предметов	Максимальный балл - 2
К2	Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.п.	положительная динамика количества обучающихся - победителей и призеров предметных олимпиад и других интеллектуальных соревнований	<p>Всероссийский: максимальный балл – 30 - за каждого победителя;</p> <p>региональный : максимальный балл – 20 за каждого победителя;</p> <p>муниципальный: максимальный балл – 10, за каждого победителя;</p> <p>школьный: 1 балл, за каждого победителя</p>
К3	Привлечение обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению учебного	динамика количества обучающихся, посещающих элективные курсы, факультативные, индивидуальные и групповые занятия, кружки по учебному предмету и другие систематические занятия/	Максимальный балл - 2

предмета	предельная наполняемость учебных групп (25)	
	результативность участия обучающихся в конкурсах	Максимальный балл - 2
	положительная динамика обучающихся в профильных классах	Максимальный балл - 2
	участие обучающихся с результатами проектной деятельности в научно-практических конференциях, днях науки и т.п.	Максимальный балл – 1 за каждого участника
	организация и качество проведения коллективных творческих дел по предмету	Максимальный балл - 2
	доля обучающихся (у данного педагога начальной школы) подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы	Максимальный балл – 0,5 за каждого
	положительная динамика количества обучающихся – участников, победителей и призеров спартакиад и других спортивных соревнований	<p>всероссийский Максимальный балл - 30</p> <p>региональный – Максимальный балл - 10</p> <p>муниципальный Максимальный балл – 5 баллов</p> <p>школьный Максимальный</p>

			балл – 2 балла
		качество организации спортивно-массовых мероприятий	Максимальный балл – 3 балла
К4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	региональный – Максимальный балл - 30баллов муниципальный Максимальный балл - 10 баллов школьный Максимальный балл- 5
		проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, методических объединениях, педагогических советах	региональный – Максимальный балл-5 муниципальный Максимальный балл - 3 школьный Максимальный балл-2
		наличие опубликованных работ, размещение на сайте, наличие индивидуального сайта, портфолио учителя, авторской концепции	Максимальный балл - 5
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	Максимальный балл - 2
		увеличение доли обучающихся,	Максимальный

		имеющих портфолио, качество создаваемых портфолио	балл - 2
К5.	Инновационная методическая и образовательная деятельность	реализация инновационных образовательных технологий, программ, учебников и учебно-методических комплектов	Максимальный балл - 2
		участие в экспериментальной образовательной и методической деятельности	Максимальный балл - 2
		использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (мультимедийных средств обучения, компьютерных программ)	Максимальный балл - 1
		результативность использования ИКТ в образовательном процессе	Максимальный балл - 1
		участие учителя в конференциях в режиме онлайн	Максимальный балл - 1
		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	Максимальный балл - 1
		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	Максимальный балл - 1
		использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	Максимальный балл - 1
		своевременное заполнение и качественное ведение электронных	Максимальный

		дневников в АИС «Сетевой город»	балл - 2
		использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	Максимальный балл - 1
		наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Максимальный балл - 1
		результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий	Максимальный балл - 1
		использование в учебном процессе внешних ресурсов,	Максимальный балл - 1
		систематическое выставление оценок обучающимся в классный дневник	Максимальный балл - 1
К6.	Качество работы с документацией	исполнительская дисциплина в ведении школьной нормативно-правовой документации.	Максимальный балл - 1
		объективность и своевременность выставления текущих, триместровых и годовых отметок	Максимальный балл - 1
		наличие плана развития кабинета	Максимальный балл - 1
		своевременное представление рабочих программ, календарно-тематического планирования и УМК	Максимальный балл - 1

		своевременное оформление личных дел учащихся	Максимальный балл - 1
К7.	Создание и поддержка условий для осуществления образовательного процесса	соблюдение санитарно-гигиенических требований (температурный, световой режим), своевременное прохождение медицинской комиссии, соблюдение норм и правил техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	Максимальный балл - 3
		содержание и обновление методического оснащения и проведение текущих ремонтных работ	Максимальный балл - 1
		сохранность мебели, учебного оборудования	Максимальный балл -2
		качественная подготовка предметного кабинета к новому учебному году	Максимальный балл -5
		эстетические условия, оформление кабинета, паспорт кабинета	Максимальный балл -2
К8.	Оценка со стороны родителей обучаемых	наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг (по результатам анкетирования, опроса,	Максимальный балл -2

		общественного мнения, рейтинги)	
К9.	Использование здоровьесберегающих технологий	соблюдение ТБ в урочное время, отсутствие травматизма	Максимальный балл - 1
		количество занятий с учащимися с использованием здоровьесберегающих технологий (на основе результатов внутришкольного контроля)	Максимальный балл - 1
		увеличение доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях	Максимальный балл - 1
К10.	Дополнительные критерии	качественное и результативное дежурство по школе	Максимальный балл -3
		организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	Максимальный балл -3

Приложение № 6

Показатели установления стимулирующих выплат учителям за триместр

К - 1	Успешность учебной работы. Динамика учебных достижений. Качество освоения учебных программ.	Максимальный балл - 1
К - 2	Количество учащихся, получивших неудовлетворительные оценки по результатам триместра, полугодия, года.	(Минус 1 балл за каждого неуспевающего)
К-3	Динамика учебных достижений.	Максимальный балл – 1
К-4	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими.	Максимальный балл – 1
К-5	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др., в т.ч. и во внеклассной работе.	Максимальный балл - 1

К-6	Итоговая и промежуточная аттестация, государственная (итоговая) аттестация обучающихся.	Максимальный балл - 1
К-7	Работа в профильном классе (учитель осваивает и внедряет программы, и добивается высоких результатов).	Максимальный балл - 1
К-8	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.	Максимальный балл - 1
К-9	Индивидуальная работа с одаренными обучающимися, обучающимися требующими корректировки.	Максимальный балл - 1
К-10	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, глубокому изучению предметов вне тарификационных часов: системность, количество посещаемых обучающихся.	Максимальный балл - 1
К-11	Воспитательная работа за рамками функционала классного руководителя (вовлеченность в мероприятия воспитательного характера).	Максимальный балл - 1
К-12	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, открытые уроки, конференции, семинары, круглые столы, наличие публикаций, наставничество и т.п.).	Максимальный балл - 1
К-13	Участие в методической, научно-исследовательской работе. (Наличие собственных методико-дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий)	Максимальный балл - 1
К-14	Наставничество	Максимальный балл - 1
К-15	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. ИКТ, здоровьесберегающих (систематическое, дидактически обоснованное использование ИКТ).	Максимальный балл - 1
К-16	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Максимальный балл - 1
К-17	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников (положительная оценка деятельности учителя/классного руководителя со стороны обучающихся и родителей (законных представителей)).	Максимальный балл - 1
К-18	Исполнительская дисциплина (документация, посещаемость, своевременные сдачи отчетов, выполнение должностных инструкций учителя, классного руководителя, Правил ВТР).	Максимальный балл – 1
К-19	Проведение мероприятий, выполнение внеплановых работ, организация самоуправления, организация проведения рейдов	Максимальный балл – 1
К-7	<ul style="list-style-type: none"> - организация выставок; - проведение викторин; - участие в семинарах, конференциях, самообразовании; - организация экспериментальной и методической работы; - работа с молодыми учителями; 	до 10 баллов

	<ul style="list-style-type: none"> - качественная организация и проведение аттестации; - работа по привлечению кадров; - оформление тематических информационных справок, знакомство с новинками методической литературы. 	
--	---	--

Приложение №7

Показатели установления стимулирующих выплат классным руководителям за триместр

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
К1	Методическое совершенство	наличие (отсутствие) в деятельности классного руководителя воспитательной системы (системы воспитательной работы), индивидуальное мастерство	Максимальный балл - 2
К2	Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.п.	динамика участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.п.	<p>всероссийский уровень Максимальный балл - 30</p> <p>региональный уровень – Максимальный балл – 10</p> <p>муниципальный уровень – Максимальный балл – 5</p> <p>Школьный уровень - Максимальный балл – 2</p>

К3	Активность во внеурочной воспитательной деятельности	количество обучающихся, посещающих элективные курсы, факультативные, индивидуальные и групповые занятия, кружки по учебному предмету и другие систематические занятия/ предельная наполняемость учебных групп (25)	Максимальный балл - 1
		участие обучающихся с результатами проектной деятельности в научно-практических конференциях, днях науки и т.п.	региональный уровень Максимальный балл - 10 муниципальный уровень – Максимальный балл - 5 школьный уровень -Максимальный балл - 3
		организация коллективных творческих дел	Максимальный балл - 1
		участие обучающихся по инициативе классного руководителя в соревнованиях, смотрах, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	региональный уровень -Максимальный балл - 10 муниципальный- Максимальный балл – 5 школьный

		уровень Максимальный балл - 2
	подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий на высоком уровне, проведение открытых классных часов	региональный уровень Максимальный балл - 10 муниципальный уровень – Максимальный балл - 5 школьный уровень Максимальный балл -2
	стабильность ученического коллектива, сохранение контингента	Максимальный балл -2
	охват учащихся класса кружковой работой (кружки, секции, студии, творческие объединения и др.)	Максимальный балл - 2
	коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах	Максимальный балл - 1
	коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	региональный уровень Максимальный балл - 5 муниципальный уровень – максимальный

			балл - 3 школьный уровень – Максимальный балл - 1
		зафиксированное участие класса в жизни местного социума, волонтерство	Максимальный балл - 1
К4.	Оценка со стороны родителей	посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	Максимальный балл - 3
		отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	Максимальный балл - 1
		внедрение нестандартных форм проведения родительских собраний, организации совместных праздников семьи и школы	Максимальный балл - 1
К5	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательном процессе	повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 94 %)	охват 100% - 5 баллов охват 80% - 3 баллов
		отсутствие замечаний у обучающихся по школьной форме, второй обуви	Максимальный балл - 5
		выполнение техники безопасности, изучение нормативных документов с учащимися класса	Максимальный балл - 1
		отсутствие травматизма среди учащихся в урочное и	Максимальный

		внеурочное время (в том числе в результате ДТП)	балл - 1
		высокий уровень организации каникулярного отдыха детей, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления	Максимальный балл - 1
		увеличение доли обучающихся, занятых общественно-полезным трудом	Максимальный балл - 2
К6	Дополнительные критерии	образцовое ведение личных дел обучающихся	Максимальный балл - 2
		снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Максимальный балл - 1
		отсутствие замечаний за дежурство учащихся класса по школе	Максимальный балл - 1
		низкие показатели (ниже среднего по школе) пропусков учащимися занятий без уважительных причин	Максимальный балл - 3
		эффективная организация работы класса по поддержке порядка на закреплённом участке пришкольной территории	Максимальный балл - 2
		активное взаимодействие с социальными партнерами	Максимальный балл - 1

Приложение № 8

Показатели установления стимулирующих выплат
учителям и другим педагогическим работникам
(ежемесячно)

К1	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОДН, КДН; отсутствие правонарушений, совершенных учащимися класса	Максимальный балл-2
К2	Качественная работа в АИС «Сетевой город»	Максимальный балл-2
К3	Работа без больничных листов	Максимальный балл-2
К4	Активное использование современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в рабочем процессе	Максимальный балл-1
К5	Распространение своего педагогического опыта на различных уровнях	Максимальный балл -3
К6	Результаты дежурства по школе (не произошло никаких происшествий, своевременное реагирование на правонарушения обучающихся)	Максимальный балл - 3
К7	Победители и призеры профессиональных конкурсов:	
	«Учитель года»	10 баллов
	«Классный, самый классный»	10 баллов
К8	Победители конкурсов регионального и федерального уровней	20 баллов
К9	Высокая исполнительская дисциплина	Максимальный балл - 2
К10.	Дополнительная работа на престиж школы, повышение рейтинга школы среди других ОУ	Максимальный балл - 2
К11	Наставничество	Максимальный балл -1
К12	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников (положительная оценка деятельности учителя/классного руководителя со стороны обучающихся и родителей (законных представителей)).	Максимальный балл – 1
К14	Соответствие внешнего вида учащихся подопечного класса Уставу школы	Максимальный балл – 3

K15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Максимальный балл – 3
K16	Дополнительные критерии	Максимальный балл - 2

Приложение 9.

Показатели установления стимулирующих выплат заведующей библиотекой на полугодие (полугодие)

№	Критерии	Показатели	%
K1	Формирование библиотечного фонда	своевременное формирование общешкольного заказа на учебники.	5%
		обеспеченность учебного плана учебными изданиями к началу учебного года.	5%
		комплектование библиотечного фонда литературой, в том числе - на электронных носителях (полнотекстовые материалы)	5%
		сохранность учебного фонда	5%
2.	Эффективность работы	разнообразие форм работы с читателями	1%
		участие в общешкольных мероприятиях, в том числе в рамках Недели детской книги.	1%
		участие в городских библиотечных мероприятиях.	
		динамика количества учащихся – пользователей библиотеки	
3.	Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки	формирование информационной культуры читателей, качественное проведение библиотечных уроков	1%

		использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. при проведении библиотечных мероприятий	5%
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки,	1%
5.	Обобщение и распространение передового библиотечного опыта	проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах; наличие публикаций в прессе,	5%
6.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, буклетов, листовок, закладок, применяемых в процессе формирования читательской и информационной культуры.	1%
7.	Исполнительская дисциплина	своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	1%
		высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников	2%
8.	Удовлетворенность взаимодействием с заведующей библиотекой участников образовательного процесса	положительная оценка обучающихся, родителей, учителей	2%
9.	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	1%

Приложение 10**Показатели установления стимулирующих выплат социальному педагогу на полугодие (триместр, месяц)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Работа по профилактике нарко - и алкогольной зависимости, табакокурения.	разнообразные формы работы с обучающимися по профилактике профилактики нарко - и алкогольной зависимости, табакокурения.	Максимальный балл - 2
2.	Охват детей группы «риска» кружковой работой в школе	положительная динамика охвата кружковой работой детей группы «риска»	Максимальный балл - 2
3.	Профилактика девиантного поведения	положительная динамика обучающихся, находящихся на учете в ОДН и динамика правонарушений	Максимальный балл - 2
4.	Качество отчетной документации	своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	Максимальный балл - 2
		высокое качество исполнения отчетной документации	
		качественный анализ социальной педагогической деятельности за триместр (учебный год)	
5.	Работа с детьми, находящимися под опекой	учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	Максимальный балл - 3
6.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми	проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций.	Максимальный балл - 3

	группы риска		
7.	Внешняя оценка деятельности	наличие позитивных отзывов в адрес социального педагога со стороны родителей, учащихся, учителей.	Максимальный балл - 2
8.	Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период	количество обучающихся, группы «риска» охваченных оздоровительной работой / численность обучающихся	Максимальный балл - 2
9.	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время.	количество обучающихся группы «риска», трудоустроенных в свободное от учебы время работой / численность обучающихся, входящих в «группу риска»	Максимальный балл - 2
10	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Максимальный балл - 2

Приложение 11.

Показатели установления стимулирующих выплат педагогу – психологу (полугодие, триместр, месяц)

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Успешность проведения психологических работ	качество проведения психодиагностической работы	Максимальный балл - 1
		качество проведения психодиагностической работы по запросу	Максимальный балл - 2
2.	Успешность проведения психопрофилактических занятий	качество проведения психопрофилактических занятий	Максимальный балл - 1
		качество проведения	Максимальный

		индивидуальных психопрофилактических занятий	балл - 1
3.	Успешность проведения психологических консультаций	качество проведения психологических консультаций учителей и администрации школы	Максимальный балл - 1
		качество проведения психологических консультаций обучающихся	Максимальный балл - 1
		качество проведения психологических консультаций родителей учащихся	Максимальный балл - 2
4.	Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися	качество проведения профориентационных занятий с обучающимися	Максимальный балл - 1
		качественный мониторинг профильного обучения	Максимальный балл - 2
5.	Успешность проведения психокоррекционных занятий	качество проведения психокоррекционных занятий	Максимальный балл - 1
		качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий	Максимальный балл - 1
6.	Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных	использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	Максимальный балл - 1
7.	Внешняя оценка деятельности	наличие позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей, учащихся,	Максимальный балл - 2

		учителей.	
8.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с установленными сроками	Максимальный балл - 1
9.	Участие во внешкольной, профессиональной деятельности	участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно - методических центрах	Максимальный балл - 2
10.	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Максимальный балл - 2

Приложение 12.

Показатели установления стимулирующих выплат педагогу дополнительного образования, педагогу – организатору на полугодие (месяц, триместр)

№ П./П.	Критерий	Показатели	Шкала
1.	Позитивные результаты деятельности	качественная организация физкультурно-оздоровительной, внеклассной деятельности с обучающимися в досуговое время	Максимальный балл - 2
		качественное проведение внутришкольных физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий	Максимальный балл - 2
		наличие разнообразных форм работы с привлечением	Максимальный балл - 1

		учителей и родителей.	
		организация и проведение пропаганды здорового образа жизни с привлечением специалистов из других структур.	Максимальный балл - 1
		результативность участия в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, спартакиадах, конференциях	Максимальный балл - 3
		результативная индивидуальная деятельность с обучающимися.	Максимальный балл - 1
		отсутствие травматизма во внеурочной деятельности	Максимальный балл - 2
		организация спортивных и внеклассных мероприятий в каникулярное время.	Максимальный балл - 3
2	Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных	использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	Максимальный балл - 1
3	Включенность в опытно – экспериментальную методическую работу	проведение мастер - классов, открытых мероприятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, авторской концепции. наставничество и т.п.	Максимальный балл - 3
4	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их	положительная оценка деятельности педагога со стороны обучающихся, родителей, классных	Максимальный балл - 1

	родителями	руководителей	
5.	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Максимальный балл - 2

Приложение 13.

Показатели установления стимулирующих выплат учителю-логопеду на полугодие (месяц, триместр)

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Шкала
1.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	положительная динамика коррекционно-развивающей работы	Максимальный балл - 2
		охват детей, нуждающихся в логопедической помощи, превышение нормативной наполняемости групп	Максимальный балл - 2
		положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации	Максимальный балл - 2
2.	Внедрение современных информационных технологий	использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	Максимальный балл - 1
3.	Взаимодействие специалистов	активное взаимодействие: со специалистами МППС по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья,	Максимальный балл - 1
		с дошкольными образовательными	Максимальный балл - 1

		учреждениями	
4.	Профессиональные достижения	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Максимальный балл - 1
5.	Включенность в методическую работу	зафиксированное участие (программы, протоколы и г.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы, наличие авторской концепции	Максимальный балл - 2
6.	Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями	наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей и учителей	Максимальный балл - 2
7.	Сохранение здоровья обучающихся	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	Максимальный балл - 1
		качественная организация летней оздоровительной работы на базе школы	Максимальный балл - 1
		организация обучения детей с лонениями в развитии	Максимальный балл - 1
8.	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Максимальный балл - 2

Приложение 14.

Показатели установления стимулирующих выплат воспитателю ГПД на полугодие (месяц, триместр)

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Шкала
К1.	Педагогическая	сохранность контингента	Максимальный

	деятельность воспитателя ГПД	обучающихся	балл - 1
		наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	Максимальный балл - 2
		Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий), обеспечивающей успешность обучающихся на уроках	Максимальный балл - 1
К2.	Результаты внеурочной деятельности	участие учащихся на интеллектуальных предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях Познавательные экскурсии (кроме каникул)	Максимальный балл - 1
К3	Методическая деятельность	участие в опытно-экспериментальной научно-исследовательской работе, инновационной деятельности (использование новых методик, технологий преподавания), разработке проектов и программ развития школы Обобщение передового педагогического опыта: выступление, открытые уроки. печатные работы из опыта работы размещение материала на сайте школы квалификационные, проблемные курсы участие в профессиональных конкурсах	Максимальный балл - 2 Максимальный балл- 2 Максимальный балл- 1 Максимальный балл- 1 Максимальный балл- 30

К4	Организационная деятельность	отсутствие конфликтных ситуаций (учитель-ученик, учитель-родитель)	Максимальный балл-2
		высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины (нет замечаний по итогам контроля)	Максимальный балл- 1
		качественное ведение учетно-отчетной документации	Максимальный балл- 1
		отсутствие травматизма на рабочем месте	Максимальный балл- 1
		активная работа по привлечению внебюджетных средств	Максимальный балл- 1
К5	Эффективное использование ИКТ и ТСО	систематическое (не менее 1 раза в неделю) проведение занятий с использованием готовых мультимедийных продуктов	Максимальный балл- 1
		работа сайта, блога, web- страниц учителя (с указанием адреса)	Максимальный балл- 1
		систематическое проведение занятий в кабинете информатики с применением всех компьютеров)	Максимальный балл- 1

5. Порядок выплат стимулирующего характера.

1. Распределение стимулирующих выплат директору МОУ «Волосовская СОШ №1» производится Учредителем.

2. Выплаты по результатам труда согласовываются Управляющим Советом МОУ «Волосовская СОШ № 1», обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора.

3. Порядок рассмотрения комиссией МОУ «Волосовская СОШ №1» вопроса о стимулировании работников устанавливается настоящим Положением.

4. Директор МОУ «Волосовская СОШ №1» представляет в комиссию по распределению стимулирующих надбавок информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их поощрения.

5. Распределение стимулирующих выплат административно-управленческому; педагогическому; учебно-вспомогательному; обслуживающему персоналу производится директором, по согласованию с комиссией МОУ «Волосовская СОШ №1».

6. В целях поощрения работников выплачиваются премии за выполнение особо важных заданий, к праздничным и юбилейным датам (50, 55, 60-летние юбилеи), торжественным событиям (свадьба, рождение ребенка) - **до 5 000р.**

7. Из стимулирующего фонда работникам выплачивается материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением, болезнью, смертью близких родственников, утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия - **до 5 000р.**

8. Решение о выплате материальной помощи работнику принимается на основании заявления работника, ходатайства Профсоюзного комитета, директором МОУ «Волосовская СОШ №1» в пределах бюджетных ассигнований

6.6. Стимулирующие выплаты.

1. Комиссия по распределению стимулирующего фонда заработной платы готовит объективные показатели по каждому работнику на основе представленного работником самоанализа результатов деятельности, администрацией и Профсоюзным комитетом по итогам полугодия, триместра, месяца.

2. Управляющий Совет МОУ «Волосовская СОШ №1» готовит рейтинг деятельности педагогических работников по итогам опроса родителей и обучающихся.

3. Оценка критериев успешности работы сотрудников осуществляется в баллах, которые суммируются, и выводится цена 1 балла, в абсолютных размерах

. «Стоимость» одного балла рассчитывается, исходя из сумм, имеющих в фонде оплаты труда.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

7. Гарантии по оплате труда.

Данное Положение вводится в действие с 1 января 2013 года. Срок действия составляет 1 год. С введением данного Положения о порядке распределения стимулирующей части ФОТ ранее действующее Положение отменяется.