

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 1
Протокол собрания трудового коллектива
от 08.07.2021г.
Председатель первичной профсоюзной организации

К.В.Жиделёва _____



**Положение
о стимулировании работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 1**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников МАОУ СОШ №1 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30% от общего размера фонда оплаты труда организации и распределяется по видам:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Стимулирование работников МАОУ СОШ № 1 производится из стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 1.

1.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.5. Размер и количество выплат стимулирующего характера, выплачиваемых конкретному педагогическому работнику, не ограничивается.

1.6. Выплаты осуществляются при наличии средств (в пределах фонда оплаты труда).

1.7. Размер ежемесячной премии устанавливается приказом директора МАОУ СОШ № 1.

1.8. Ежемесячная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

1.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам МАОУ СОШ № 1 начисляются за фактически отработанное время в данном периоде.

1.10. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по одному или нескольким основаниям:

Глава 2. Основание и порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (конкретный период устанавливается локальным актом в образовательном учреждении) выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего периода.

2.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам МАОУ СОШ № 1 устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МАОУ СОШ № 1, проводимых на основании критериев и показателей.

Ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на 2 месяца, остальным работникам – ежемесячно. Отчёты педагогов предоставляются в комиссию по определению стимулирующих выплат по итогам двух месяцев не позднее 8 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

Оценка эффективности деятельности педагогических работников МАОУ СОШ №1 производится пять раз в год по итогам отчетного периода: январь (за ноябрь, декабрь), март (за январь, февраль), май (за март, апрель), сентябрь (за май, июнь, июль, август), ноябрь (за сентябрь, октябрь).

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.

2.3. Оценка эффективности деятельности педагогических работников МАОУ СОШ №1 служит целям повышения качества образования и осуществлением материального стимулирования педагогических работников за счет выплат из средства стимулирования

образовательного учреждения.

2.4. Задачи оценки эффективности деятельности педагогических работников:

- получение объективных данных о текущем состоянии, динамике успешности, конкурентоспособности деятельности педагогических работников;
- выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности педагогических работников;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества педагогической деятельности.

2.5. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служат материалы, справки и иные документы, представленные в экспертную комиссию, созданную в МАОУ СОШ № 1, в компетенцию которой входит объективная внешняя оценка эффективности деятельности конкретного работника МАОУ СОШ № 1.

2.6. По итогам оценки, данной комиссией, на основании протокола заседания комиссии, директор школы издает приказ о премировании педагогических работников.

Глава 3. Критерии оценки эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 1

3.1. Критерии эффективности деятельности педагогических работников

3.1.2. Критерии эффективности деятельности учителей общеобразовательных классов

№	Направления	Критерии	Баллы
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	- успеваемость - 100%; - положительная динамика результатов (% качества знаний)	0-2 0-2
2.	Подготовка обучающихся к Государственной итоговой аттестации по предмету	- до 15 человек - до 30 человек - до 60 человек - более 60 человек	5 10 20 25
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	- применение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся - развитие профессиональной компетентности (повышение квалификации через разные формы образования)	0-3 0-2
4.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся - результаты <i>внутришкольных</i> контрольных мероприятий; - результаты <i>муниципальных</i> контрольных мероприятий - результаты <i>региональных</i> контрольных мероприятий; - результаты <i>всероссийских</i> проверочных работ; - мониторинг личностного развития; - другие виды мониторинга	виды мониторингов, дата проведения предоставление аналитических материалов администрации школы	0-2 0-2
5.	Участие и результаты участия учеников в конкурсах,	- наличие победителей и призёров школьного уровня;	0-3

	соревнованиях, выставках и др. (очные, дистанционные)	- наличие победителей и призёров муниципального, регионального, всероссийского уровня; - организация и проведение общешкольных мероприятий по предмету	
6.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	- организация и участие	0-2
7.	Участие в коллективных педагогических проектах	- участие в предметных комиссиях, творческих группах, конкурсах и других педагогических проектах	0-2
8.	Работа по сохранению здоровья детей и применение здоровьесберегающих технологий: -организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; - мероприятия по профилактике вредных привычек.	- соблюдение ТБ; - с указанием даты дежурства;	0-2
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	- наличие <u>положительной динамики</u> учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении	0-2
10.	Работа с детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными потребностями (одаренными детьми)	- наличие адаптивной программы, успеваемость по предмету, положительная динамика развития ученика; - перечень мероприятий с указанием даты	0-2
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- оформление кабинета (предметное содержание), развитие методической базы, привлечение средств на развитие кабинета	0-1
12.	Отсутствие обращений, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	- отсутствуют	0-2
13.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: -проведение презентаций деятельности; -участие в конкурсах учебно-методических материалов; - участие в выставках разного уровня; - наличие публикаций, СМИ.	- педагог использует разнообразные формы обобщения и распространения педагогического опыта на разных уровнях	0-3
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение другой документации)	- показатель проявляется полно и наглядно	0-3

15.	Прочее:		
	Итого:		40

3.1.3. Критерии оценки эффективности деятельности учителя классов для умственно отсталых детей

№ п/п	Направления	Критерии	
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	- успеваемость - 100%;	0-3
2.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	- развитие профессиональной компетентности (повышение квалификации через разные формы образования)	0-2
3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	- систематичность ведения разных видов мониторинга (вид мониторинга, дата проведения)	0-3
4	Участие и результаты участия учеников в конкурсах, соревнованиях и др.	- наличие победителей и призёров школьного уровня - наличие победителей и призёров муниципального, регионального, всероссийского уровня.	0-3
5	Наличие разновозрастных групп учащихся в классе – комплекте.	1 балл – 1-6 часов учебной нагрузки 2 балла – 7-12 часов учебной нагрузки 3 балла – 13-18 часов учебной нагрузки	0-3
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Перечень мероприятий с указанием даты. Оказание комплексной помощи семьям, имеющим детей с ОВЗ; консультирование родителей (законных представителей), другим членам семьи по вопросам обучения, воспитания, семейной и возрастной психологии, социальным вопросам.	0-3
7.	Участие в коллективных педагогических проектах.	- участие в предметных комиссиях, творческих группах, конкурсах и других педагогических проектах	0-2
8.	Работа по сохранению здоровья детей и применение здоровьесберегающих технологий: -соблюдение условий охраны труда и техники безопасности; - дежурство по школе.	- соблюдение ТБ; - с указанием даты дежурства;	0-2
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	- наличие положительной динамики учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении - фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении, в каникулярное и свободное от учебы время	0-3 0-3

10.	Психолого – педагогическая работа с учащимися, имеющими низкий уровень мотивации к учению и требующими особой заботы педагога.	- перечень мероприятий с указанием даты положительная динамика работы с ними.	0-3
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- оформление, развитие методической базы, привлечение средств на развитие кабинета	0-2
12.	Отсутствие обращений, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	отсутствуют	0-2
13.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: -проведение презентаций деятельности; -участие в конкурсах учебно-методических материалов; - участие в выставках разного уровня; - наличие публикаций, СМИ.	педагог использует разнообразные формы обобщения и распространения педагогического опыта на разных уровнях	0-3
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение другой документации)	показатель проявляется полно и наглядно	0-3
15.	Прочее:		
	Итого		40

3.2.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат сотрудников определяется в соответствии с суммой баллов в результате мониторинга по показателям. Для определения качества показателя по критериям используется следующая шкала:

показатели от «0» до «1» балла

1 б. – показатель проявляется полно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

показатели от «0» до «2» баллов

2 б. – показатель проявляется полно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

1б. – показатель неполно, результат эффективен недостаточно, нет стабильной положительной динамики;

0 б. – показатель не проявляется.

показатели от «0» до «3» баллов

3 б. – показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

2 б. – деятельность спланирована, проявляется эпизодически, прослеживается положительная динамика;

1 б. – деятельность не спланирована, проявляется фрагментарно, ухудшение показателей отсутствует;

0 б. – показатель не проявляется.

3.1.4. Критерии оценки эффективности деятельности остальных педагогических работников

<u>Социальный педагог</u>		
№ п/п	Направления	Критерии
1.	Своевременное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	0 - 5
2.	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в Территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.	0 - 5
3.	Отсутствие детей, не посещающих школу без уважительных причин.	0 - 5
4.	Отсутствие отчислений из учреждения в 1 - 9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0 - 5
5.	Организация различных форм внеурочной деятельности детей, охваченных различными видами контроля (от 80% до 100%).	0 - 5
6.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков.	0 - 5
7.	Эффективность работы с семьями разных категорий.	0 - 5
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	0 - 5
	Максимальное количество баллов	40
<u>Педагог дополнительного образования</u>		
№ п/п	Направления	Критерии
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ),	0 - 5
2.	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	0 - 5
3.	Разработка и реализация инновационных проектов.	0 - 5
4.	Обеспечение сохранности контингента обучающихся .	0 - 5
5.	Эффективность работы с семьями разных категорий.	0 - 5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся.	0 - 5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	0 - 5
8.	Обеспечение и соблюдение ТБ.	0 - 5
	Максимальное количество баллов	40
<u>Воспитатель группы продленного дня</u>		
№ п/п	основания для премирования	критерии
1.	Развитие у воспитанников нравственных навыков к учебе, труду, общественной собственности и личному имуществу, навыки культурного поведения.	3
2.	Организация мониторинга индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся.	3
3.	Пропаганда здорового образа жизни, борьба с вредными привычками, контроль за внешним видом учащихся и соблюдение ими правил личной гигиены;	3
4.	Сохранение и укрепление здоровья детей, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию.	3

5.	Организация изучения обучающимися правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту и т.д.	3
6.	Вовлечение учащихся в художественное, научно-техническое творчество, спортивные секции, клубы по интересам.	3
7.	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров и т.д.;	3
8.	Повышение квалификации через курсовую подготовку и другие формы образования: самообразование; дистанционное обучение, накопительная система и т.д.;	3
9.	Психолого – педагогическая работа с учащимися, имеющими низкий уровень мотивации к учению и требующими особой заботы педагога. Положительная динамика работы с ними. Отсутствие обучающихся, допускающих пропуски уроков без уважительной причины.	3
10.	Эффективность работы с семьями разных категорий. Отсутствие обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций.	3
11.	Отсутствие травматизма	3
12.	Качественная и системная работа по созданию элементов образовательной структуры (оформление кабинета, методическая база кабинета, привлечение средств на развитие кабинета и т.п.).	2
Максимальное количество баллов.		35
<u>Педагог – психолог</u>		
№ п/п	Основания для премирования	критерии
1.	Успешность проведения коррекционно-развивающей деятельности с обучающимися	0-3
2.	Системность проведения диагностической работы	0-3
3.	Системность проведения профилактической работы	0-3
4.	Организация работы по выявлению обучающихся с особыми образовательными потребностями: - одаренных детей; - детей с пониженным уровнем интеллектуальных способностей.	0-5
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся	0-5
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, ведение другой документации, выполнение приказов, посещение совещаний)	0-2
7.	Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных.	0-2
8.	Повышение квалификации через разные формы образования: - самообразование - курсы повышения квалификации - дистанционное обучение - посещение уроков - накопительная система (с указанием конкретных мероприятий в данном направлении за отчетный период)	0-2
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся	0-2
11.	Охрана труда на рабочем месте.	0-2
12.	Наличие системы психопрофилактической работы в образовательном	0-2

	учреждении	
13.	Анализ и представление результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении администрации школы	0-2
14.	Участие в предметных комиссиях, творческих группах, конкурсах Школьный уровень Муниципальный, региональный	2
	Максимальное количество баллов	35

3.2. Критерии и показатели премирования прочего персонала

3.2.1 Критерии и показатели премирования административно-управленческого персонала.

3.2.1.1. Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР (завуч 1)

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1. Эффективность организации образовательной программы				
1.1	Обеспечение обязательности общего образования			
1.1.1	- отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	%	Ежемесячно	0-2
1.2	Освоение обучающимися образовательных программ			
1.2.1	- успеваемость 100%	100%	Ежеквартал	0-2
1.2.2	Достижение учащимися качественных показателей (количество учащихся, получивших «4» и «5») в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	%	Ежемесячно	0-2
1.2.3	- качественное освоение образовательных программ в профильных классах	%	Ежемесячно	0-2
1.3	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов и программ дополнительного образования на базе ОУ			
1.3.1.	Наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов	100% наличие		0 - 2
1.3.2.	Использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования	Использование в полном объеме		0 - 2
1.4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: -Проведение педагогической диагностики по выявлению одаренности детей; -Наличие индивидуальных планов по работе с одаренными детьми		Ежемесячно	0 - 2
1.3	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ГИА)			
1.3.1.	Наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ, ОГЭ с результатом 100 баллов			0 - 2

1.3.3.	Эффективная реализация Плана организационных мероприятий по подготовке и проведению ГИА - Информационное сопровождение при подготовке к государственной итоговой аттестации (работа с учащимися, родителями, педагогами)	Количество мероприятий		0 - 2
1.4	Создание в образовательном учреждении безопасных условий			
1.4.1	Отсутствие случаев травматизма в учебном процессе		Ежемесячно	0 - 2
1.4.2	Обеспечение соответствия условий осуществления образовательного процесса	(мероприятия)	Ежемесячно	0 - 2
2. Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д.) деятельности учреждения				
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Повышение квалификации: курсовая подготовка,	Наличие	Ежемесячно	0 - 2
2.2	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.		Ежемесячно	0 - 2
2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и т.п.	участие	Ежемесячно	0 - 2
2.4	Организация мониторинга педагогической деятельности	отчёты	Ежемесячно	0 - 2
2.5	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого персонала, в том числе организация работы наставников для молодых педагогов; участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах.	План контроля	Ежемесячно	0 - 2
3. Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением				
3.1	Публичная отчетность	наличие	Ежемесячно	0 - 2
3.2	Обобщение и распространение собственного опыта.			0 - 2
4. Профессиональная компетентность заместителя директора и уровень исполнительской дисциплины				
4.1	Своевременное предоставление качественной информации, связанной с деятельностью ОУ		Ежемесячно	0 - 2
4.2	Своевременное и качественное предоставление отчетности		Ежемесячно	0 - 2
4.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов обучающихся		Ежемесячно	0 - 2
4.4	Повышение квалификации через разные формы: -самообразование; -курсы повышения квалификации; -дистанционное обучение и др.		Ежемесячно	0 - 3
				45

3.2.1.2. Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР (завуч 2)

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1.	Эффективность организации образовательной программы			
1.1	Обеспечение обязательности общего образования			
1.1.1	- отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	%	Ежемесячно	0-2
1.2	Освоение обучающимися образовательных программ			
1.2.1	- успеваемость 100%	100%	Ежемесячно	0-2
1.2.2	- достижение положительной динамики качества образования в сравнении с предыдущим периодом	%	Ежемесячно	0-2
1.3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: -Проведение педагогической диагностики по выявлению одаренности детей; -Наличие индивидуальных планов по работе с одаренными детьми		Ежемесячно	0 – 2
1.4. Результаты участия образовательного учреждения в областном фестивале «Юные интеллектуалы Среднего Урала»				
1.4.1.	Организация фестиваля «Юные интеллектуалы Среднего Урала», конкурсов и олимпиад	Кол-во человек	Ежемесячно	0-2
1.4.2.	- создание условий для качественной подготовки победителей и призеров муниципального этапа; регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	Кол-во человек		0-2
1.4.3.	- создание условий для качественной подготовки муниципального этапа; регионального этапа научно-практической конференции	Кол-во человек		0-2
1.4.4.	Качественная организация участия обучающихся в интеллектуальных конкурсах разного уровня	Кол-во человек	Ежемесячно	0-2
1.5 Создание в образовательном учреждении безопасных условий				
1.5.2.	Обеспечение соответствия условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности			0-2
2. Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д.) деятельности учреждения				
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	Наличие	Ежемесячно	0 – 2
2.2	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.		Ежемесячно	0 – 2
2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и т.п.	участие	Ежемесячно	0 – 2
2.4	Организация мониторинга педагогической деятельности	отчёты	Ежемесячно	0 – 2
2.5	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого персонала, в том числе организация работы наставников для молодых педагогов	План контроля	Ежемесячно	0 – 2

2.6.	Организация методического сопровождения участия педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и т.п.	кол-во человек	Ежемесячно	0 – 2
3. Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением				
3.1	Публичная отчетность	наличие	Ежемесячно	0 – 2
3.3	Обобщение и распространение собственного опыта.		Ежемесячно	0-2
4. Профессиональная компетентность заместителя директора и уровень исполнительской дисциплины				
4.1	Своевременное предоставление качественной информации, связанной с деятельностью ОУ		Ежемесячно	0 - 2
4.2	Своевременное и качественное предоставление отчетности		Ежемесячно	0 – 2
4.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов обучающихся		Ежемесячно	0 – 2
4.4	Повышение квалификации: курсовая подготовка, самообразование, дистанционное обучение, накопительная система и т.д		Ежемесячно	0 – 3
				45

3.2.1.3. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе:

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1.	Качество и доступность общего образования			
1.1	Обеспечение обязательности общего образования			
1.1.1	<i>отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия</i>		ежемесячно	0-2
1.2	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся			
1.2.1	Организация общешкольных мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ		ежемесячно	0 -3
1.2.1	Организация спортивно – оздоровительной работы с учащимися			0 - 2
1.3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			
1.3.1	Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)		ежемесячно	0 – 3
1.3.2	Охват учащихся школы системой дополнительного образования		ежемесячно	0 – 2
1.3.3	Занятость внеурочной деятельностью		ежемесячно	0-2
1.4.	Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений			
1.4.1	<i>снижение динамики преступлений и правонарушений совершенных обучающимися школы и снижение количества обучающихся состоящих на учете ТКДН и ЗП, ПДН, ВШУ</i>		ежемесячно	0 – 2
1.4.2	<i>наличие программы работы с детьми, состоящими на всех видах учета, в том числе</i>		ежемесячно	0 – 2

	<i>индивидуальных</i>			
1.4.3	<i>организация работы с семьей</i>		ежемесячно	0 – 2
1.4.4	<i>участие в региональных мероприятиях и проектах профилактической направленности</i>		ежемесячно	0 - 2
1.4.5	<i>организация работы с социальными партнерами</i>		ежемесячно	0 – 2
1.4.6	<i>занятость учащихся, состоящих на всех видах учёта и нуждающихся в особой заботе государства, во внеурочное время</i>		ежемесячно	0 – 2
2. Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д.) деятельности учреждения				
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Наличие статуса базовой площадки (муниципальная, региональная)		ежемесячно	0 – 2
2.2	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний и других мероприятий		ежемесячно	0 – 2
2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и других мероприятиях		ежемесячно	0 – 2
2.4	Организация мониторинга педагогической деятельности		ежеквартально	0 – 2
2.5	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого персонала		ежеквартально	0 – 2
2.6	Организация работы школьной службы медиации			0 - 2
3. Уровень исполнительской дисциплины				
3.1	Своевременное предоставление качественной информации и отчетности, связанной с деятельностью ОУ		ежемесячно	0 – 2
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов обучающихся		ежемесячно	0 – 2
3.3	Повышение квалификации: курсовая подготовка, самообразование, дистанционное обучение, накопительная система и т.д		ежемесячно	0- 3
	Максимальное количество баллов по всем критериям			45

3.2.1.4. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ:

№ п/п	Критерии деятельности	Отчетный период	балл
Эффективность деятельности по созданию безопасных и комфортных условий в ОУ			
1.	Обеспечение соответствия комфортных санитарно – гигиенических и бытовых условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	ежемесячно	0 – 2
2.	Обеспечение соответствия условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности:	ежемесячно	0 – 2

	<ul style="list-style-type: none"> — обеспечение антитеррористической защищенности объекта, — обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, — обеспечение выполнения требований электробезопасности, — обеспечение выполнения требований охраны труда 		
3.	Отсутствие несчастных случаев (случаев травматизма) по вине заместителя директора (в должностные обязанности которого входит организация и контроль административно-хозяйственной работы) и работников младшего обслуживающего персонала учреждения	ежемесячно	0 – 2
Эффективность организационной деятельности. Работа с кадрами.			
4.	Укомплектованность кадрами МОП (в т.ч. имеющих соответствующую квалификацию)	ежемесячно	0 – 2
5.	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого младшего обслуживающего персонала	ежемесячно	0 – 2
Эффективность финансово – хозяйственной и имущественной деятельности			
6.	Своевременное и качественное составление, планирование и внесение изменений в ПФХД учреждения	ежемесячно	0 – 2
7.	Своевременное заключение договоров по результатам проведения закупок с единственным поставщиком со сторонними организациями по функционированию ОУ (в соответствии с действующим законодательством РФ) и контроль их исполнения. Поддержание контактов с поставщиками, переговоры с новыми партнерами (заключение эффективных договоров с новыми партнерами)	ежемесячно	0 – 2
8.	Подготовка и проведение закупок, в т.ч. конкурентными способами (открытые конкурсы, электронные торги и аукционы, проведенные посредством электронных торговых площадок) с целью приобретения учебно-лабораторного, учебно-практического оборудования и учебной литературы для организации учебного процесса (материальных запасов/основных средств, потребляемых в процессе оказания муниципальной услуги), а также организации питания учащихся	ежемесячно	0 – 2
9.	Своевременное предоставление достоверных первичных документов в соответствии с графиком документооборота в МКУ «РЦ» для ведения бухгалтерского учета и отчетности	ежемесячно	0 – 2
10.	Своевременное освоение лимитов бюджетных ассигнований	ежемесячно	0 – 2
11.	Привлечение внебюджетных средств на устранение предписаний надзорных органов, проведение ремонтных работ, подготовку к новому учебному году, проведение текущих мероприятий образовательной деятельности, приобретение расходных и хозяйственных материалов, обеспечение питьевого режима учащихся (пожертвования, спонсорская помощь, платные услуги, гранты и т.д.)	ежемесячно	0 – 2
12.	Своевременная закупка и обеспечение расходными	ежемесячно	0 – 2

	материалами (СИЗ, моющими средствами, канцтоварами и др.)		
13.	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (при необходимости своевременное прохождение Госэкспертизы)	ежемесячно	0 – 2
14.	Качественное сопровождение подготовки и организации ремонтных работ, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	ежемесячно	0 – 2
15.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов: — учёт расхода энергоресурсов; — исполнение утвержденных лимитов по ТЭРам; — ведение ежемесячного мониторинга потребления ТЭР в Региональной информационно-аналитической подсистеме в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности Свердловской области (АСУ Энергоплан) (asu.ines-ug.ru), заполнение Декларации о потреблении ТЭР на сайте Модуль «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности», — работа по экономии топливно-энергетических ресурсов;	ежемесячно	0 – 2
16.	Качественная и системная работа по совершенствованию и развитию школьной инфраструктуры. Укрепление и сохранность материально-технической базы: — эстетические условия, оформление школы, рекреаций, благоустройство школьной территории (в том числе спортивной площадки, полосы препятствий, мест проведения экскурсий, прогулок обучающихся); — качественная работа технологического оборудования на пищеблоке, — развитие материально – технической и учебно - методической базы ОУ; — улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств; — высокая сохранность и рациональное использование имущества учреждения, учебного и лабораторного оборудования, учебно-методического и технологического оборудования..	ежемесячно	0 – 2
17.	Оперативность и качество выполнения заявок курирующим персоналом по устранению технических неполадок	ежемесячно	0 – 2
18.	Организация и контроль за качеством проведения ежемесячных генеральных уборок МОП	ежемесячно	0 – 2
Уровень исполнительской дисциплины			
19.	Системное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и предоставление отчетности	ежемесячно	0 – 2
20.	Своевременное и качественное ведение табеля учета рабочего времени курируемого персонала, ежемесячное ведение графика дежурств сторожей и МОП	ежемесячно	0 – 2

21.	Своевременное предоставление качественной информации, связанной с деятельностью ОУ	ежемесячно	0 – 2
22.	Отсутствие замечаний по несвоевременному, нецелевому и неправомерному расходованию бюджетных средств	ежемесячно	0 – 2
23.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся	ежемесячно	0 – 2
Итого:			45

3.2.1.5. Критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1.	<i>Эффективность деятельности по созданию условий для реализации образовательной программы</i>			
1.1.	Организация работы библиотеки в качестве информационно-библиотечного центра	мероприятия	Ежемесячно	0 – 3
1.2.	Высокая читательская активность обучающихся	кол-во посещений	Ежемесячно	0 – 3
1.3.	Проведение библиотечных мероприятий на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся	мероприятия	ежемесячно	0 – 3
1.7.	Организация тематических выставок на актуальные темы	мероприятия	Ежемесячно	0 – 2
1.8.	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях	мероприятия выступление с опытом работы	Ежемесячно	0 – 3
1.9.	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и т.п.	участие	Ежемесячно	0 – 5
2. Уровень исполнительской дисциплины				
2.1	Своевременное предоставление качественной информации, связанной с деятельностью ОУ	перечень отчетов	Ежемесячно	0 – 3
2.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся на некачественное выполнение должностных обязанностей		Ежемесячно	0 – 3
	Максимальное количество баллов			25

3.2.2. Критерии оценки эффективности деятельности остальных работников Библиотекарь

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1.	<i>Эффективность деятельности по созданию условий для реализации образовательной программы</i>			
1.2.	Организация работы по книгосбережению среди обучающихся (беседы, рейды по проверке состояния учебников и т.п.)	мероприятия	Ежемесячно	0 – 3
1.3.	Высокая читательская активность	кол-во	Ежемесячно	0 – 3

	обучающихся	посещений		
1.4.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга. Проведение библиотечных часов	мероприятия	Ежемесячно	0 – 2
1.5	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях	мероприятия выступление с опытом работы	Ежемесячно	0 – 2
1.6	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и т.п.	участие	Ежемесячно	0 – 2
2.Уровень исполнительской дисциплины				
2.1	Системное и качественное ведение отчетности по библиотеке.		Ежемесячно	0 – 2
2.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся на некачественное выполнение должностных обязанностей.		Ежемесячно	0 – 2
	Максимальное количество баллов.			16

<i>Лаборант (компьютерного класса)</i>		
№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1.	Позитивные результаты деятельности лаборанта: - бесперебойная работа компьютерной техники - оперативность выполнения заявок по обеспечению работы компьютеров.	2
2.	Своевременная и качественная подготовка оборудования (приборов, аппаратуры, технических средств обучения) к проведению экспериментов и лабораторных работ.	2
3.	Обеспечение учителям условий для проведения уроков с использованием информационно-коммуникационных технологий.	2
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	2
5.	Соблюдение и обеспечение безопасных условий ОП.	2
	Максимальное количество баллов	10
<i>Лаборант (химии, физики, биологии)</i>		
№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1.	Своевременная и качественная подготовка оборудования (приборов, аппаратуры, технических средств обучения, реактивов) к проведению экспериментов и лабораторных работ.	3
2.	Обеспечение учителям условий для проведения уроков.	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины .	2
4.	Соблюдение и обеспечение безопасных условий ОП.	2
	Максимальное количество баллов	10

Инженер-электроник		
№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1	Ведение учёта технических средств обучения, своевременная и качественная подготовка отчётов и предоставление информации по состоянию банка электронных средств обучения.	2
2.	Бесперебойное функционирование сервера школы.	2
3.	Своевременная подготовка машин к работе, организация технического осмотра отдельных устройств и узлов, контроль параметров и надежность элементов компьютерного оборудования.	2
4.	Организация тестовых проверок с целью своевременного обнаружения неисправностей, своевременное устранение их.	2
5.	Соблюдение инструкций по эксплуатации, техническому уходу компьютерного оборудования.	2
6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся.	2
8.	Высокая исполнительская дисциплина.	2
	Максимальное количество баллов	16
Специалист по охране труда		
№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1.	Составление отчетности по установленным формам и представление ее в соответствующие организации в установленные сроки.	2
2.	Внедрение мероприятий по созданию безопасных условий труда и отдыха, а также разработка рекомендаций по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников школы.	2
3.	Участие в проверке технического состояния оборудования, здания, сооружений, определении их соответствия требованиям безопасного ведения работ.	2
4.	Оказание помощи по обеспечению общественного порядка и безопасности при проведении в школе культурно-массовых мероприятий.	2
5.	Учёт, состояние и условия хранения средств индивидуальной защиты, а также хранение, исключающее несанкционированный доступ к химическим препаратам (в лаборатории химии и медицинском кабинете).	2
6.	Проведение воспитательной и разъяснительной работы с учащимися и сотрудниками по вопросам: личной и общественной (коллективной) безопасности, как в образовательном учреждении, так и за его пределами, проявления бдительности, а также по профилактике, выявлению и предупреждению фактов противоправных действий.	2
7.	Контроль за дежурством педагогов по школе.	3
	Максимальное количество баллов	15
Диспетчер по расписанию		
№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1.	Своевременное и качественное внесение изменений в расписание уроков (занятий) в связи с отсутствием педагогов.	2
2.	Своевременное заполнение расписания школы в электронном журнале.	2
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов и документов, своевременное ознакомление работников.)	2
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов на организацию работу по составлению и корректированию	2

	расписания.	
5.	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций.	2
6.	Использование в работе компьютерных программ и технологий для повышения качества выполняемых работ.	2
	Максимальное количество баллов	12

Специалист по кадрам

№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1.	Образцовое содержание и хранение документации.	3
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов и документов, своевременное ознакомление работников).	3
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по кадровому делопроизводству.	3
4.	Оперативность выполнения заявок на подготовку справок о трудовом стаже, о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников. Работа с архивом.	3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся.	3
	Максимальное количество баллов	15

Делопроизводитель

№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1	Достоверность и своевременность передачи ежедневной информации о заболеваемости учащихся в Роспотребнадзор	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	3
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	3
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	3
	Максимальное количество баллов	12

Младший обслуживающий персонал и рабочие

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии деятельности	баллы
1.	Системное проведение генеральных уборок	3
2.	Соблюдение правил СанПиН, техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	2
3	Дежурство по школе	2
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся	3
	Максимальное количество баллов	12

Сторож(вахтер)

1	Своевременное реагирование в ЧС и принятие мер (возгорание, теракт, авария, утечка воды, и т.д.)	2
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся на недобросовестное выполнение должностных обязанностей	2
4	Обеспечение сохранности имущества в ночное время	3

	Максимальное количество баллов	10
Гардеробщик		
1	Обеспечение своевременной подачи звонков	3
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся	2
4	Проведение качественной генеральной уборки гардероба	2
	Максимальное количество баллов	10
Дворник		
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, уборка территории вокруг школы, площадки у контейнеров	2
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
3	Обеспечение доступности подъездных путей (очистка дороги к столовой)	2
4	Обеспечение ограничения доступа автотранспорта на территорию школы (контроль за наличием замков на воротах)	2
5	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда и пожарной безопасности	2
	Максимальное количество баллов	10
Рабочий по обслуживанию и ремонту здания (плотник, слесарь), электрик		
1	Оперативность выполнения заявок сотрудников по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	2
2	Оперативное устранение аварийных ситуаций	2
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
	Максимальное количество баллов	6

Сумма баллов, полученных при оценке эффективности деятельности непедагогических работников школы за месяц используется для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты.

3.5. Информацию по выполнению условий стимулирования и результатов труда сотрудники сдают в комиссию по определению стимулирующих выплат не позднее 8 числа каждого месяца.

Члены администрации школы готовят аналитические справки за отчетный период и сдают комиссии по стимулированию в следующем порядке:

- на педагогических работников, социального педагога, педагога – психолога, педагога дополнительного образования, инженера - электроника, лаборанта – заместители директора по учебно - воспитательной работе;
- на заместителей директора, заведующего библиотекой, специалиста по кадрам, делопроизводителя – директор школы;
- на сотрудников младшего обслуживающего персонала, специалиста по охране труда – заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- на библиотекаря – заведующий библиотекой.

3.6. Протокол заседания комиссии по стимулированию предоставляется директору школы не позднее 10 числа ежемесячно.

стаж до 10 лет - до 5 000 рублей;
от 10 лет до 20 лет - до 10 000 рублей;
свыше 20 лет - до 15 000 рублей.

14) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 15 000 рублей;

15) ответственному за организацию общественно – полезного труда за время работы на пришкольном участке в весенне-летний период – в размере 2000 рублей;

16) за качественное выполнение работ, связанных с деятельностью образовательного учреждения, по укреплению его имиджа, повышению рейтинга среди образовательных учреждений города, области, Российской Федерации до 10 000 рублей;

17) за эффективность мероприятий по энергосбережению – до 2 000 рублей.

5.4. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя МАОУ СОШ № в абсолютном размере, в пределах средств фонда стимулирования образовательных организаций.

5.5. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

5.6. Единовременное премирование является выплатой единовременного характера, на которую районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

Глава 6. Порядок установления выплаты за стаж работы в образовательном учреждении, выслугу лет

6.1. Стимулирующая надбавка за стаж работы в образовательном учреждении, выслугу лет, устанавливается основным работникам (кроме заместителей руководителя) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 7 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге свыше 20 лет – 15 % от установленного должностного оклада.

6.2. Стимулирующая надбавка за стаж работы в образовательном учреждении, выслугу лет, устанавливается заместителям руководителя в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 3 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- при выслуге лет от 10 лет – 8 % от установленного должностного оклада.

Глава 7. Заключительные положения.

7.1. Изменения и дополнения в Положение о стимулировании работников МАОУ СОШ №1 вносятся на основании приказа Управления образования Кушвинского городского округа в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации для принятия локальных правовых актов.

Глава 4. Порядок начисления ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам в размерах, установленных МАОУ СОШ № 1

4.1. **Стимулирующие выплаты** за интенсивность и высокие результаты работы производятся **ежемесячно** Педагогам, имеющим звания, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник» в размере 1000 рублей

4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на 1 год.

Глава 5. Порядок установления и выплаты единовременного премирования педагогических работников образовательных организаций

5.1. Единовременное премирование производится из средств экономии фонда оплаты труда.

5.2. Размер средств экономии фонда оплаты труда определяется за установленный отчетный период.

5.3. Средства экономии фонда оплаты труда используются на дополнительные выплаты (единовременное премирование) в следующих случаях:

Единовременное премирование работников МАОУ СОШ № 1 производится из средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 10 тыс. рублей;

2) за награждение обучающихся или педагога премиями Губернатора Свердловской области, Президента РФ – до 10 тыс. рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 5 тыс. рублей;

4) при награждении сотрудников Почётной грамотой или Благодарностью Управляющего Горнозаводским управленческим округом, Почётной грамотой или Благодарностью Главы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа, Почётной грамотой Управления образования Кушвинского городского округа – до 3 тыс. рублей;

5) в связи с празднованием Дня учителя – до 3 тыс. рублей;

6) в связи с праздничными днями к 23 февраля, 8 марта – до 3 тыс. рублей;

7) в связи с юбилейными датами:

- по возрасту (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет со дня рождения) – до 10 тыс. рублей;

- по педагогическому стажу, начиная с 25 – летним и последующими юбилеями - до 5000 рублей;

- образовательного учреждения – до 3 000 рублей;

8) за высокие результаты обучающихся на государственной итоговой аттестации – до 10 тыс. рублей;

9) За успешную организацию и проведение адаптационного периода классным руководителям 1-х, 5-х, 10-х классов в адаптационный период - в размере до 2000 рублей;

10) за выполнение особых поручений со стороны руководителя образовательной организации – до 10 тыс.

11) за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и общественно значимого опыта посредством участия в социально значимых акциях, реализации социальных проектов; организации «культурных событий» в рамках успешного социального позиционирования образовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности:

на школьном, муниципальном и окружном уровне – до 5 000 рублей;

на региональном и федеральном уровне – до 10 000 рублей

12) по итогам учебного, календарного года – до 10 000 рублей;

13) при увольнении (в связи с уходом на трудовую пенсию по старости) с учетом стажа работы в данном образовательном учреждении:

В данном документе предусмотрено
прошнуровано и охвачено печатью № 2
Республика Беларусь лист 2

Директор школы _____
Г. Ерасименя Е. Ю.

