

Согласовано
Пред. программы

Утверждаю
Директор МБОУ Сосновской СОШ №1
А.В. Андриенко
Приказ от 06.05.2013г. № 149-О



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБОУ Сосновской СОШ №1 ~ 95**

Принято на заседании Педагогического совета, протокол от 29.04.2013 г. №10

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МБОУ Сосновской СОШ №1 (далее – работников ОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МБОУ Сосновской СОШ №1, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных Приложением 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ Сосновской СОШ №1);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество

и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждёнными в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

2.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.8. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного

учреждения устанавливается приказом начальника управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

2.10. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель ОУ, заместители руководителя ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления ОУ.

2.11. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

2.12. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.13. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

2.14. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.15. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

2.16. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления ОУ.

2.17. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых

производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.18. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.19. На основании проведенной оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

2.20. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работником руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава общеобразовательных учреждений за качество и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя ОУ.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения, является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Повышение квалификации.	Да	1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления.	Да	2

4	Информатизация управленческой деятельности.	Да		1,5
5	Наличие сайта ОУ.	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОУ.	Да		0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации.	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента, определённого лицензией.	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
11	Методическая работа коллектива ОУ.	Да		1
12	Правонарушения обучающихся.		Нет	2
13	Исполнение бюджета.	Да		1
14	Педагогические кадры.	Да		1
15	Организация питания.	Да		2
16	Особые условия труда.	Да		2
17	Особый статус ОУ.	Да		1-2
18	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне.	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
19	Действующие органы самоуправления.	Да		1
20	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОУ.	Да		2
21	Участие в экспериментальной работе.	Да		1
22	Наличие системы мониторинга в ОУ.	Да		2
23	Наличие системы работы с документами.	Да		1
24	Сетевое взаимодействие с другими ОУ.	Да		1
25	Привлечение внебюджетных средств.	Да		1
26	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса.	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся - перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в.т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОУ – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОУ предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п.9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников основной общеобразовательной школы.

К п. 10. Занятость обучающихся во внеурочное время – динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими обучающихся школы не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время, не ниже среднего показателя по району.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Школа года») не ниже районного уровня.

К п. 12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 13. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания учащихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по району.

К п. 16. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексным учреждением (например школа – д/сад; школа объединяет в себе музыкальную школу, учреждение дополнительного образования и т.д.) ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза обучающихся организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОУ – лицей (2 балла), гимназия (2 балла), школа с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 20. Реализуемая программа развития ОУ – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями профессионального образования. Сетевое взаимодействие с другими ОУ – совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте.	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не	Да	-2

	предусмотрено в смете учреждения.			
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2

14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени. в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2

3.3. Критерии стимулирования учителя.

№	Критерии материального стимулирования	Период действия оплаты	Измерители	Баллы
1	Объективность оценки учителем качества знаний обучающихся (по результатам срезовых работ).	В течение 1 учебного года	Соответствие более 70%	1
2	Результаты ГИА:	В течение 1 учебного года		
	А) Положительная динамика результатов ЕГЭ по каждому предмету в сравнении с результатами пробного тестирования		Да	До 2
	Б) Средний балл по предмету выше районного (ЕГЭ или новая форма)		Да	До 2
	В) Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ высокие баллы (за каждого ребенка)		Да	1
	Г) Наличие выпускников, получивших		Да	0,5

	на ЕГЭ баллы выше других учащихся по району				
3	Наличие призеров, победителей и участников Всероссийской олимпиады школьников и других предметных олимпиад:	В течение 1 календар-ного года			
	- на муниципальном уровне		Да	До 2	
	- на региональном уровне		Да	До 3	
	- на федеральном уровне.		Да	До 5	
4	Наличие призеров, победителей и участников конкурсов исследовательских и проектных работ обучающихся	В течение 1 месяца			
	- на школьном уровне		Да	До 1	
	- на муниципальном уровне		Да	До 4	
	- на региональном уровне		Да	До 6	
	- на федеральном уровне.		Да	До 6	
5	Наличие призеров, победителей и участников конкурсов и соревнований учебной направленности	В течение 1 месяца			
	- на муниципальном уровне		Да	До 3	
	- на региональном уровне		Да	До 6	
	- на федеральном уровне.		Да	До 10	
6	Результативность участия в профессиональном конкурсе «Учитель года»	В течение 1 календар-ного года	Да	До 6	
7	Организация и участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности.	В течение 1 месяца	Да	До 2	
8	Организация и проведение предметных недель, внеклассных мероприятий, экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	В течение 1 месяца	Да	До 2	
9	Наличие публикаций в СМИ: (учителем или учеником под его руководством)	В течение 1 месяца			
	- на муниципальном уровне		Да	До 1	
	- на региональном уровне		Да	До 2	
	- на федеральном уровне.		Да	До 4	
	- на образовательных ресурсах в сети		Да	До 1	

	интернет				
10	Разработка программ элективных курсов, программ учебных предметов.	В течение учебного года		До 1	
11	Проведение открытых уроков, мастер классов	В течение 1 месяца			
	- на школьном уровне		Да	До 1	
	- на муниципальном уровне		Да	До 4	
	- на региональном уровне		Да	До 10	
12	Выступления на семинарах, педсоветах, методических объединениях, конференциях, педагогических чтениях. Участие в творческих группах по подготовке вышеперечисленных мероприятий	В течение 1 месяца			
	- на школьном уровне		Да	До 1	
	- на муниципальном уровне		Да	До 2	
	- на региональном уровне		Да	До 4	
	- на федеральном уровне.		Да	До 6	
13	Разработка КИМов, спецификаций, критериев оценивания для проведения диагностических работ по предметам учебного плана в рамках ВМКО, ВШК, промежуточной аттестации.	В течение 1 месяца	Да	До 1	
14	Индивидуальная дополнительная работа по предмету (по предварительной заявке учителя и по утверждённому директором плану).	В течение 1 месяца по факту выполнения дополнительной работы			
	- со слабоуспевающими обучающимися		Да	До 1	
	- с одарёнными детьми		Да	До 1	
	- консультации по подготовке к ГИА, ЕГЭ		Да	До 1	
15	Работа организаторами ГИА, ЕГЭ	В течение 1 месяца по факту выполнения работы)	Да	0,5	
16	Выполнение общественных поручений в органах самоуправления	В течение 1 месяца по факту выполнения поручений	Да	До 1	

17	Выполнение обязанностей сопровождающего при организации подвоза обучающихся	В течение учебного года	Да	До 4	
18	Члены жюри в предметных олимпиадах, творческих конкурсах, экспертных комиссий по разным направлениям (не ниже муниципального уровня)	В течение 1 месяца	Да	До 1	
19	Работа в соответствии с требованиями ФГОС. Апробация новых учебных программ.	В течение учебного года	Да	До 1	

Примечания:

К п. 1. Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа) в любой из аттестационных периодов.

К п. 2. Государственная итоговая аттестация учащихся.

А) Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ (в 100 б шкале) по классу в сравнении с результатами административного пробного тестирования в 1 четверти:

- 1) Математика, русский язык: выше на 4-5 б – 1 балл, на 6 и выше – 2 балла.
- 2) Предметы по выбору: выше на 8-10 б – 1 балл, на 11 и выше – 2 балла.

В) Высокие баллы на ЕГЭ:

- 1) Математика, физика, химия, английский язык, география – свыше 65 б.
- 2) Информатика и ИКТ, биология, литература, история – свыше 70 б.
- 3) Русский язык, обществознание – свыше 80 б.

К п. 3. Наличие призеров, победителей и участников Всероссийской олимпиады школьников и других предметных олимпиад (за каждого обучающегося).

Обучающиеся 9-11 классов.

Муниципальный уровень (За каждого обучающегося при наличии не менее 10 участников олимпиады в соответствующей возрастной группе. При меньшем количестве участников баллы уменьшаются вдвое):

- 1) Математика, физика, химия, астрономия, информатика, биология, экология: Победитель – 2 б; призер – 1,5 б; 1 результат – 1,5 б.
- 2) Русский язык, литература, английский язык, история, обществознание, экономика, право, налоги, ОПК: Победитель – 1,5 б; призер – 1 б; 1 результат – 1 б.
- 3) Физкультура, ОБЖ, технология: Победитель – 1 б; призер – 0,5 б.

Региональный уровень:

Победитель – 3 б., Призер – 2б, участник – 1 б.

Федеральный уровень:

Победитель – 5 б., Призёр – 3б, участник – 1 б.

Обучающиеся 1-8 классов.

Муниципальный уровень (За каждого обучающегося при наличии не менее 10 участников олимпиады в соответствующей возрастной группе. При меньшем количестве участников баллы уменьшаются вдвое):

Победитель – 1 б.

К п. 4. Наличие призеров, победителей и участников конкурсов исследовательских и проектных работ обучающихся (За каждую работу, но не более 5 работ).

Школьный уровень:

За каждую работу до 1 балла.

Муниципальный уровень:

Победитель – до 4 б, Призёр – до 3 б.

Региональный уровень (очный этап):

Победитель – до 6 б, Призёр – до 4 б, участник – до 2 б.

Федеральный уровень (очный этап):

Победитель – до 6 б, Призёр – до 4 б, участник – до 2 б.

К п.5. Наличие призеров, победителей и участников очных конкурсов и соревнований учебной направленности.

Муниципальный уровень:

Победитель – до 3 б.

Региональный уровень (очный этап):

Победитель – до 6 б, Призёр – до 4 б.

Федеральный уровень (очный этап):

Победитель – до 10 б, Призёр – до 7 б.

Для детей с ограниченными возможностями здоровья факт участия в конкурсах – до 1б.

К п. 6. Участие в конкурсе «Учитель года».

Муниципальный уровень:

Победитель – до 3 б, участник – до 1 б.

Региональный уровень:

Победитель – до 6 б, участник финала – до 3 б.

К п. 10. Разработка авторских программ, программ элективных курсов (при наличии сертификата экспертного совета не ниже областного уровня).

К п. 11. Проведение открытых уроков, мастер классов (с приглашением администрации).

Школьный уровень: до 1 балла.

Муниципальный уровень:

Открытый урок на РМО – до 2 б, открытый урок на районном семинаре – до 4 б.

Региональный уровень:

Открытый урок – до 8 б, открытый урок на областном семинаре – до 10 б.

К п. 13. Разработка контрольных работ – 0,5 б; разработка КИМов для пробных ЕГЭ, ГИА – 1б.

К п. 14. 1 час в неделю в течение отчётного периода – 1 б.

К п. 15. Работа организаторами ГИА, ЕГЭ (за каждый экзамен) – 0,5 б.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Период действия	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	В течение четверти	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	В течение четверти	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины (более 3-х уроков одним обучающимся).	В течение 1 месяца	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	В течение четверти	Да	-2
5	Наличие обучающихся, не сдавших экзамен на ГИА, ЕГЭ (за каждого обучающегося)	В течение учебного года	Да	-0,5
6	Наличие неуспевающих по результатам четверти, полугодия, года (за каждого обучающегося).	В течение четверти	Да	-1
7	Отсутствие исполнительской дисциплины в подготовке отчётов, заполнении классных журналов, личных дел обучающихся; наличие замечаний по ведению классных журналов	В течение четверти	Да	-2
8	Эпизодическое ведение электронного журнала или отсутствие работы с электронным журналом.	В течение четверти	Да	-2
9	Порча школьного имущества в кабинетах во время образовательного процесса.	В течение 1 месяца	Да	-1

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Период действия	Баллы				
1	Обеспечение высокого уровня успеваемости обучающихся класса, сохранение «отличников».	В течение четверти	до 2				
2	Включённость в систему дополнительного образования обучающихся класса (более 80%).	В течение полугодия	0,5				
3	Результативность участия класса в мероприятиях различного уровня (классный руководитель готовил обучающихся):	Ежемесячно					
	- на школьном уровне (более 50%)		0,5				
	- на муниципальном уровне		0,5-1				
	- на региональном уровне		1-2				
	- на федеральном уровне.		2-10				
4	Организация с классом экскурсий, походов, поездок (посёлок, область, за пределы области)	В течение месяца (по факту)	0,5-2				
5	Проведение открытых мероприятий, классных часов, совместных мероприятий с родителями, общественностью (охват родителей более 50%)	В течение месяца (по факту)	1-2				
6	Посещаемость тематических родительских собраний(охват родителей более 50%)	В течение месяца (по факту)	0,5				
				7	Результативность участия в конкурсах:	В течение года (ежемесячно)	
					«Самый классный классный»		до 2
	«Ученик года», «Ученик начальной школы»		до 2				
8	Иные педагогические конкурсы, повышающие имидж педколлектива и школы:	Ежемесячно					
	- на школьном уровне		0,5				
	- на муниципальном уровне		1				
	- на региональном уровне		1,5				
	- на федеральном уровне.		2				
9	Выступления на семинарах, педсоветах, методических объединениях, конференциях, педагогических чтениях по вопросам воспитания; Участие в	В течение 1 месяца					

	творческих группах по подготовке вышеперечисленных мероприятий		
	- на школьном уровне		0,5
	- на муниципальном уровне		1
	- на региональном уровне		1,5
	- на федеральном уровне.		2
10	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя.	Сентябрь, май	1
11	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями (охват более 50%)	В течение месяца (по факту)	1
12	Охват горячим питанием обучающихся класса более 95%.	Ежемесячно	0,5
13.	Единая школьная форма одежды	Ежемесячно	0,5

Примечания:

К п. 1. Сохранение успеваемости обучающихся относительно прошлого года (Качество знаний, сохранение «отличников»).

К п. 2. Классным руководителем сдается подтверждение (справки) на начало учебного года и начало календарного года.

К п.3. Посещаемость обучающимися класса учебно-воспитательных мероприятий в школе – более 50% (0,5 балла), на муниципальном уровне (участие 0,5 балла, победа -1 балл).

К п. 4. За организацию экскурсий, походов, поездок в пределах поселка и района - 0,5 баллов; в пределах области -1 балл; за пределы области – 2балла.

К п. 5. На данное мероприятие обязательное приглашение (присутствие) представителей администрации. Охват родителей обучающихся более 50% - 1 балл. Учитывается привлечение к организации и проведению мероприятия родителей-1балл.

К п. 6. Посещаемость тематических родительских собраний более 50%. На данное мероприятие обязательное приглашение (присутствие) представителей администрации.

К п. 7. Оплата производится по факту участия. За победу в конкурсе «Самый классный классный» - 20 баллов, за участие 12балла. За победу в конкурсе «Ученик года» - 20 балла (2 балла в месяц), за участие – 10 баллов (1 балл в месяц). За победу в конкурсе « Ученик начальной школы» - 12 баллов(1 балл в месяц), за участие-5 баллов (0,5 баллов в месяц).

К п. 8. Школьный уровень -0,5б.

Район-1б

Регион -1,5б

Федеральный уровень -2б

К п. 9.

Школьный уровень -0,5б.Район-1б. Регион -1,5б.Федеральный уровень -2б.

К п. 10. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов - сентябрь -1б. Наличие анализа воспитательной работы, общих выводов по работе с классом и проведенных диагностик- май -1б.

К п. 11. Охват обучающихся более 50% - 1б.

К п. 12. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.(Более 90%)- 0,5б (ежемесячно).

К п. 13. Единая школьная форма одежды (Систематическое ношение формы (не менее 80%)- 0,5 балла ежемесячно.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время внеклассных мероприятий	Ежемесячно	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Ежемесячно	-2
3	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины.	Ежемесячно	-2
4	Переход обучающихся в другое ОУ в связи с неблагоприятным психологическим климатом в коллективе.	В течение года	-1
5	Снижение успеваемости обучающихся относительно прошлого года (четверть, полугодие).	В течение четверти или полугодия	-2
6	Отсутствие исполнительской дисциплины в подготовке отчётов, заполнении классных журналов, личных дел обучающихся; наличие замечаний по документации классного руководителя, замечания по работе с дневниками обучающихся (по результатам плановых проверок).	В течение четверти	-1
7	Наличие правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса.	В течение четверти (По факту)	-2
8	Опоздания на уроки обучающихся класса.	Ежемесячно	-1

Примечания:

К п. 1. За каждый случай травматизма -2 балла.

К п.3. Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины (более 10 уроков в месяц на одного обучающегося – 1 балл).

К п. 5. Снижение успеваемости обучающихся относительно прошлого года (четверть, полугодие. Снижение качества знаний – 1балл, Появление двоечников – 1 балл. Максимально – 10 баллов.

К п. 8. Систематические опоздания на уроки обучающихся класса более 10 в месяц на одного обучающегося – 1 балл.

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	0,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с обучающимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5

6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11.	Повышение квалификации	Да	1
12.	Количество учащихся, превышающее 500 человек	Да	2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития обучающихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на

предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% обучающихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7.Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения обучающихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения обучающихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемость обучающимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку)

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.8. Критерии материального стимулирования педагогов-организаторов.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие системы работы с документами	Да	1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне района города и городского поселения		

	районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8.	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы- наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для обучающихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

(Продолжение по другим типам и видам образовательных учреждений находится в отдельном файле)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
---	--	------------	-------

п/п			
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	– 2
2.	Травматизм обучающихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	– 2
3.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	– 2

3.9. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

4. Другие вопросы оплаты труда

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

В пределах фонда оплаты труда учреждения, за счет внебюджетных средств работникам МБОУ Сосновской СОШ №1 может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка, юбилеями сотрудников (50 и 55 лет) и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.