

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 30

от 1 сентября 2016 г.

Караева Л.А.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного учреждения средней
общеобразовательной школы № 30 г. Владикавказа**

Положение о стимулировании работников МБОУ СОШ № 30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее по тексту - «Положение») МБОУ СОШ № 30г. Владикавказ РСО - АЛАНИЯ

разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 21.07.2014),

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",

- "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол 11),

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях",

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, в целях осуществления действительных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников МБОУ СОШ № 30(далее по тексту - «Учреждение»), в соответствии с государственными образовательными требованиями повышения качества учебного и воспитательно-образовательного процессов, развития творческой активности и инициативы работников.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается экспертная комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, заведующих кафедр, председателей методических объединений, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, руководителей структурных подразделений по направлениям, родительской общественности. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают мотивационные и поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, высоким качеством работы. Стимулирующие выплаты не являются обязательной частью заработной платы работников Учреждения и не носят гарантированный характер выплаты.

1.5. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа директора Учреждения. Решение о стимулировании работников и размерах выплат во

всех случаях принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Управляющим советом Учреждения.

1.6. Максимальный размер фонда стимулирующих выплат устанавливается приказом директора.

Текущий размер стимулирующих выплат, может увеличиваться и уменьшаться, в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, текущими целями и задачами учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

1.8. Стимулирующие выплаты как правило устанавливаются не менее чем через 3 месяца работы в должности.

1.9. Настоящее Положение принимается на заседании Управляющего совета Учреждения, утверждается директором Учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом - Профсоюзным комитетом.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) Единовременное премирование (разовые премии).
- 2) Постоянные стимулирующие выплаты.
- 3) Текущие стимулирующие выплаты.

2.1.1. **Единовременное премирование** может осуществляться:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
- за личные достижения, положительно влияющие на репутацию и рейтинг учреждения;
- в связи с юбилейными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками (Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год и пр.) при условии наличия средств.

2.1.2. **Постоянные стимулирующие выплаты** - являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, с учетом показателей оценки качества, эффективности и результатов труда работников по наиболее значимым

показателям, влияющим на рейтинг и репутацию учреждения.

Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за степень соответствия квалификационным требованиям, за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы;
- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей социума сверх размера, установленного государственным заданием;
- за обучение детей с особыми образовательными потребностями;
- за выполнение дополнительных функций по управлению учреждением.

Порядок установления постоянных педагогических стимулирующих выплат (за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы) определяется Положением об оплате труда работников ОУ.

Порядок установления остальных постоянных стимулирующих выплат определяется настоящим Положением.

Постоянные надбавки к должностному окладу устанавливаются на период, не превышающий 12 месяцев.

2.1.3. Текущие стимулирующие выплаты: - являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, эффективности и результатов труда в текущем (отчетном периоде).

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала - стимулируют повышение деловых (трудовых) качеств педагогических работников, с учетом показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников по показателям, оценивающим деятельность в отчетном периоде и направленную на обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг.

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала могут устанавливаться:

- За результативность работы в отчетном периоде.

Размер стимулирующих выплат за результативность работы в отчетном периоде, устанавливается дифференцированно, с учетом критериев оценки качества, эффективности и результативности труда работника.

2.1.4. Текущие стимулирующие выплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала осуществляются по итогам работы в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного и вышестоящего руководителя.

Критериями оценки качества труда работников являются:

- выполнение работником непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения;
- личный вклад работника в обеспечение эффективности деятельности учреждения, выполнение задач, возложенных на учреждение;
- интенсивность, результативность и качество в работе, проявление творчества и инициативы;
- за качество и высокие результаты работы, связанные с уставной деятельностью учреждения и поднимающие престиж учреждения и отрасли в целом.

3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ В ОБЩЕМ ФОНДЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ), направляемый на стимулирующие выплаты - фонд стимулирующих выплат, формируется в процентном соотношении от общего фонда оплаты труда, установленного штатным расписанием Учреждения.

Размер доли стимулирующей части ФОТ определяется директором Учреждения не реже одного раза в год.

3.2. Экономия средств по фонду стимулирующих выплат по решению директора может направляться на увеличение фонда текущих стимулирующих выплат в порядке, установленном настоящим Положением.

3.4. Экономия средств по общему ФОТ, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части ФОТ, определяется по результатам исполнения

бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после осуществления в установленном порядке всех видов выплат заработной платы.

3.5. Экономия по прочим статьям расхода (коммунальным платежам; по материальным затратам и пр.) которая может быть направлена на формирование фонда стимулирующих выплат, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после исполнения в установленном порядке всех имеющихся обязательств по оплате кредиторской задолженности.

3.6. Средства, остающиеся в распоряжении учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности, могут быть направлены на формирование фонда стимулирующих выплат после осуществления в установленном порядке всех видов выплат по оплате труда работникам, непосредственно осуществляющим оказание платных услуг.

3.7. Источник выплаты стимулирующих выплат устанавливается приказом директора и может выплачиваться из бюджетных и внебюджетных средств в долях, определенных приказом директора.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Распределение фонда стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением, на основании представления директора Учреждения.

Директор учреждения представляет Управляющему совету информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

4.2. Для распределения фонда стимулирующих выплат разрабатываются показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения:

- для педагогических работников показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности оцениваются в баллах. Присвоение баллов осуществляется на основании письменных представлений, имеющих подтверждение оцениваемых достижений;

- для административно-управленческого персонала (заместителей директора и руководителей структурных направлений) оценка качества профессиональной деятельности осуществляется на основе индивидуальной оценки директором труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и достижения Учреждением устойчивого финансового положения и роста прибыли от внебюджетной деятельности;

- для учебно-вспомогательного персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки руководителями функциональных направлений (заведующих дошкольными корпусами, старших воспитателей, руководителем по административно-хозяйственному направлению, руководителем по финансово-правовому направлению, системным администратором и пр.) труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач;

- для младшего обслуживающего персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителем по административно-хозяйственному направлению. Для МОП выплаты производятся только из внебюджетных фондов и средств приносящей доход деятельности.

4.3. Сумма, оставшаяся после распределения фонда стимулирующих выплат, накапливается и распределяется по согласованию с Управляющим советом, на основании представления директора Учреждения.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается на основании протокола заседания Управляющего совета и утверждается директором Учреждения.

4.5. Директор вправе по согласованию с Управляющим советом принять решение об осуществлении стимулирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных работнику Постоянных стимулирующих выплат.

4.6. Фонд стимулирующей части формируется методом вычитания базовой части согласно штатного расписания из общего фонда оплаты труда, согласно распределения субвенции на календарный год.

4.7. Из общего фонда стимулирующей части учреждения также выплачивается стимулирование Руководителя (Директора школы), согласно набранных баллов и приказа Управления образования АМС г. Владикавказ.

4.8. Оставшийся фонд распределяется между сотрудниками, учитывая все фиксированные выплаты и доплаты за данный период, по должностным категориям штатного расписания следующим образом:

АУП, УВП-30%

Педагогические работники не более 70%.

4.9. Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Оценка результативности и качества труда педагогических работников осуществляется по критериям, установленным настоящим Положением.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогических работников Учреждения является протокол заседания Экспертной комиссии.

Оценка результативности и качества труда работников проводится Экспертной комиссией на основании анализа отзывов (опросов, результатов анкетирования), листов самооценки работников и результатов производственного контроля.

5.2. Деятельность экспертной комиссии регламентируется соответствующим Положением; ее состав утверждается приказом директора Учреждения.

Координирует деятельность экспертной комиссией директор или уполномоченный им представитель административно-управленческого персонала Учреждения.

На основании проведенной Экспертной комиссией оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий (расчетный) период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость.

5.3. Стимулирование труда прочего персонала (административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) производится только по основной должности.

Определение размера выплат стимулирующего характера прочему персоналу осуществляется директором Учреждения на основании критериев, указанных в

пункте 2.1.4. по представлению непосредственных руководителей в порядке, указанном в пункте 4.2. настоящего Положения.

Предложения по стимулированию прочего персонала согласовывается на Управляющем совете по представлению директора Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора Учреждения.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ

6.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику Учреждения по его личному заявлению при наличии свободных денежных средств.

6.2. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника;
- рождением ребенка;
- с уходом на пенсию;
- с низким уровнем материального положения и в других сложных жизненных ситуациях.

- 6.3 Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается директором индивидуально по конкретному работнику.

- 6.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора Учреждения с указанием конкретной суммы материальной помощи.

- 6.5. Материальная помощь выплачивается только из внебюджетных фондов, либо из средств Профсоюзной организации МБОУ СОШ № 30. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.

7. Иные поощрительные и разовые выплаты

-7.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения. Неиспользованные средства централизованного фонда идут на стимулирование прочего персонала.

-7.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи

-7.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Установление сумм фиксированных выплат:

Управляющий Совет школы утверждает суммы фиксированных выплат:

- руководителям МО – 500 руб.

- руководителю городского МО -1000 руб.
- члену методсовета города- 1000 руб.
- тьютору – 1000руб.
- ответственному за техническое обеспечение мониторинга в школе – 1000 руб.
- ответственному за ведение и обеспечение технической стороны сайта – 2000 руб.
- за победителей и призёров олимпиад муниципального и республиканского уровней, соревнований и конкурсов в размере 500 рублей за каждого тем педагогам, которым не начисляется стимулирующая часть зарплаты.
- секретарю педсовета – 500 руб.
- молодым специалистам, имеющим стаж работы не более 3 лет
- уполномоченному по охране труда – 500 руб.
- единовременная выплата за работу организатора ЕГЭ – от 500 рублей во I полугодии тем, кто не получает стимулирующую часть зарплаты.
- за выполнение заданий, не установленных должностными обязанностями 2000рублей проведение массовых мероприятий, сопровождение детей на городские массовые мероприятия, дополнительные индивидуальные репетиции)
- ответственному за автоматизированную информационную систему» Зачисление в общеобразовательные организации(АИС « Зачисление в МБОУ СОШ № 30»)
- за организацию питания детей и оформление соответствующих документов в размере 2000 рублей
- за работу на ООС (Общероссийский официальный сайт), размещение и публикация муниципальных контрактов и гражданско-правовых договоров в размере 1000 руб.
- установить доплату полномочному по охране труда в размере 1000 рублей

Критерии оценки качества и результативности деятельности учителей

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала в баллах	Мак-симальное количество баллов
Раздел I. Учебная результативность обучающихся				
<p>Результаты учебной деятельности учащихся, полученные на экзаменах, тестировании, независимых региональных (муниципальных, школьных) срезовых контрольных работ</p>	<p>1. Доля выпускников: а) начальной школы, выполнивших задания по русскому языку и математике более чем на 74% (получивших отметки «4» и «5») по результатам независимого тестирования проводимого в рамках мониторинга; или б) 9-ых классов, получивших отметки «4» и «5» по результатам государственной (итоговой) аттестации в новой форме;</p>	<p>1.1.Количество обучающихся 5-ых классов, выполнивших задания по русскому языку и математике более чем на 74% (получивших отметки «4» и «5») / к общему количеству обучающихся участвовавших в независимом тестировании, проводимом в рамках мониторинга <i>(показатель рассматривается только для учителей начальных классов)</i></p> <p>1.2.Количество выпускников 9-ых классов, получивших по данному предмету «4»и«5» по результатам государственной (итоговой) аттестации в новой форме / к общему количеству выпускников, сдававших экзамен по предмету <i>(показатель рассматривается: для учителей русского языка и математики,</i></p>	<p>От 1,0 до 0,9 – 3 от 0,8 до 0,7 – 2 от 0,6 до 0,5 – 1</p> <p>От 1,0 до 0,9 – 3 от 0,8 до 0,7 – 2</p>	<p>3</p>

		<p><i>если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 80% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя;</i></p> <p><i>для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 60% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя;</i></p> <p><i>для учителей физики, химии, географии, биологии, информатики, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 40% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя)</i></p>	<p>от 0,6 до 0,5 – 1 (для учителей русского языка и математики)</p> <p>От 1,0 до 0,9 – 2 от 0,8 до 0,7 – 1 от 0,6 до 0,5 – 0,5 (для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, физики, химии, географии, биологии и информатики)</p>	
	<p>2. Доля выпускников 11-ых классов, успешно прошедших государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ (получивших количество баллов выше установленного Рособрнадзором нижнего предела)</p>	<p>Количество выпускников 11-ых классов, успешно прошедших государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ / к общему количеству выпускников, сдававших экзамен по предмету показатель рассматривается:</p> <p><i>для учителей русского языка и математики, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 80% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя;</i></p> <p><i>для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 60% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя;</i></p> <p><i>для учителей физики, химии, географии, биологии, информатики, если количество</i></p>	<p>Не менее 1,0 – 3</p>	<p>3</p>

		<i>выпускников сдававших экзамен составляет не менее 40% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя)</i>		
	3.Результаты: а) независимого тестирования обучающихся 5-ых классов в сравнении с результатом по муниципальному образованию; б) государственной (итоговой) аттестации в новой форме выпускников 9-ых классов, в сравнении с результатом по муниципальному образованию	3.1.Средний балл по предмету обучающихся 5-ых классов, прошедших независимое тестирование, проводимое в рамках мониторинга; <i>(показатель рассматривается для учителей начальных классов по русскому языку, математике и общеучебным умениям и навыкам)</i> 3.2.Средний балл выпускников 9-ых классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию в новой форме, в сравнении со средним баллом по муниципальному образованию.	Выше муниципального- 2 Равен муниципальному - 1	2
	4.Результаты ЕГЭ выпускников 11-ых классов в сравнении с результатом по муниципальному образованию	Средний балл по предмету выпускников, прошедших государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ в сравнении со средним баллом по муниципальному образованию. <i>(показатель рассматривается: для учителей русского языка и математики, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 80% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя; для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, если количество выпускников сдававших экзамен</i>	Выше муниципального - 2 Равен муниципальному - 1	2

		<i>составляет не менее 60% от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя; для учителей физики, химии, географии, биологии, информатики, если количество выпускников сдававших экзамен составляет не менее 40% от количества выпускников обучавшихся у данного учителя)</i>		
	5. Степень подтверждения отметок «4» и «5» обучающихся результатами независимых региональных (муниципальных, школьных) срезовых контрольных работ, тестирования, мониторингов и др.	Количество обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по результатам независимых региональных (муниципальных, школьных) срезовых контрольных работ, тестирования, мониторингов и др. / к количеству обучаемых учителем детей, которые участвовали в этих процедурах и имеют отметки «4» и «5» по итогам периода в который проводился мониторинг (четверть или полугодие)	От 1,0 и выше – 3	3
Результаты учебной деятельности учащихся, проявленные на предметных олимпиадах	6. Результативность участия (победители, призеры)	Уровень достижений <i>(установленный балл присваивается за каждого победителя, призера Всероссийского (республиканского, муниципального) этапа предметной олимпиады. На школьном этапе баллы присваиваются только за победителей)</i>	Всероссийский - 6 Республиканский - 4 Муниципальный - 2 Школьный - 1	6 (за одного)

Раздел II. Результаты внеурочной деятельности обучающихся

Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и др.	7. Результативность участия (победители, призеры, лауреаты)	Уровень достижений	Всероссийский - 5 Республиканский - 4 Муниципальный - 2 школьный - 1	5
	8. Доля победителей, призеров и лауреатов конкурсов, смотров, выставок, спортивных соревнований и др.	Количество победителей, призеров и лауреатов конкурсов, смотров, спортивных соревнований и др. / к общему количеству обучаемых учителем детей	свыше 0,1 до 0,09 - 3 от 0,08 до 0,07 - 2 от 0,06 до 0,05 - 1	3

	др.			
Эффективность использования технологий проектной и учебно-исследовательской деятельности	9.Результативность участия обучающихся в учебно-исследовательской и проектной деятельности	Уровень достижений <i>(учитываются обучающиеся победители, призеры, лауреаты и получившие грамоты)</i>	Всероссийский – 5 Республиканский - 4 Муниципальный - 2 Школьный - 1	5
	10.Привлечение обучающихся к учебно-исследовательской и проектной деятельности	Количество обучающихся, задействованных в учебно-исследовательской и проектной деятельности	За каждого обучающегося – 0,5 балла (но не более 5 баллов в сумме)	5
Раздел III. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя				
Достижения учителя в конкурсах	11.Результативность участия в конкурсах (победители, призеры, лауреаты)	Уровень достижений	Для участников профессиональных конкурсов: Всероссийский - 4 Республиканский - 3 Муниципальный - 2 Зарегистрированное участие - 1 Для участников общественных конкурсов: Всероссийский - 3 Республиканский - 2 Муниципальный - 1	4
	12.Проведение педагогических мастерских, открытых уроков, наставничество.	Зафиксированный уровень	Республиканский и муниципальный - 2 Школьный - 1	2
Обобщение и распространение педагогического опыта	13.Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах,	Зафиксированный уровень	Всероссийский - 3 Республиканский и муниципальный - 2	3

	педагогическом совете. Наличие опубликованных работ в методических изданиях	<i>(учитываются опубликованные работы, изданные в период стимулирования)</i>	Школьный - 1	
Участие в инновационной, методической и экспериментальной деятельности	14.Внедрение продуктов инновационной и экспериментальной деятельности	Разработка и реализация инновационных авторских образовательных программ, элективных курсов, ведение экспериментальной работы. <i>(программы и элективные курсы должны быть утверждены на педагогическом совете и согласованы с СОРИПКРО)</i>	Авторская образовательная программа – 2 Программа элективного курса, экспериментальная работа - 1	2
	15.Руководство и участие в методической и экспертной деятельности	Уровень руководства или участия	Республиканский - 3 муниципальный - 2 Школьный - 1	3
	16.Эффективность использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе	Фактическое проведение учебных занятий с использованием ИКТ (компьютерные программы, интерактивные комплексы, КМ-школа, Интернет-ресурсы) с обязательной регистрацией в классном журнале <i>(показатель рассматривается при наличии разработок этих уроков в методической копилке школы)</i>	Не менее 10 уроков в полугодии - 2 Не менее 5 уроков в полугодии - 1	2
	17..Ведение электронной базы данных с использованием программы «Хронограф»	Качественное и своевременное ведение электронной базы <i>(показатель рассматривается по представлению заместителя директора ответственного за ведение электронной базы «Хронограф»)</i>	Отсутствие нареканий-1	1
	18.Использование программы «Генератор тестов» для	Подготовка учителем контрольно-измерительных материалов для программы «Генератор тестов» и	Два раза в четверть в каждом классе - 2	2

	оценки качества знаний обучающихся	их использование для промежуточного и текущего контроля	Один раз в четверть в каждом классе - 1	
Организационная деятельность учителя	19.Участие учителя в процедурах ЕГЭ, государственной (итоговой) аттестации в новой форме в качестве организатора, уполномоченного, руководителя пункта	Качественное участие <i>(показатель рассматривается при отсутствии нареканий, по представлению заместителя директора – координатора ЕГЭ)</i>	Отсутствие нареканий - 2	2
	20.Пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей образовательной среды.	20.1.Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды <i>(оформление кабинета, создание и пополнение фондов учебных и методических материалов, создание и использование информационных стендов в кабинете, содержание кабинета в соответствии с требованиями СанПиН)</i>	Соответствие кабинета указанным требованиям - 1	1
		20.2.Сохранность мебели и оборудования	Отсутствие нареканий - 1	1
	21.Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (классные журналы, отчеты, планы, дневники и тетради обучающихся, «Журнал учета и планирования неаудиторной занятости педагога» и др.),	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний - 2	2
	22.Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями)	Отсутствие жалоб - 1	1
23.Своевременное и	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний - 1	1	

качественное выполнение поручений
(замещение уроков, работа в пришкольном лагере, замена классного руководителя, сопровождение детей и т.д.)

Раздел IV. Эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы образовательного учреждения

Сохранение здоровья обучающихся	24.Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	Применение здоровьесберегающих технологий <i>(показатель рассматривается по результатам должностного контроля при наличии здоровьесберегающих технологий в поурочном планировании учителя)</i>	Регулярное и качественное применение - 1	1
Доступность качественного образования и воспитания	25.Степень доступности качественного образования	25.1.Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода /к общему количеству обучающихся, которым преподается предмет <i>(для учителя начальных классов учитываются только русский язык, математика и чтение).</i>	От 1,0 до 0,8 - 2 от 0,7 до 0,5 - 1	2
		25.2.Отсутствие неудовлетворительных четвертных и полугодовых отметок по предмету во всех классах, где преподает учитель <i>(для учителя начальных классов – к общему количеству обучающихся его класса)</i>	задолженность отсутствует – 1	1
	26.Средний показатель успешности качественного образования	Средний балл обучающихся по итогам периода во всех классах, в которых учитель ведет учебные занятия в сравнении со средним баллом по предмету в школе <i>(для учителя начальных классов учитываются только русский язык, математика и чтение).</i>	Выше – 2 Равен - 1	2
	27.Уровень комфортности получения качественного образования и воспитания	Отсутствие фактов жалоб, перевода обучающихся из класса, где преподает этот учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им	Отсутствие - 1	1

		образовательных услуг.			
	28.Признание профессионализма педагога обучающимися и их родителями	высокого педагога и их	Просьбы к администрации школы о зачислении в класс, группу, где работает данный учитель.	при наличии просьб - 1	1
Результаты профессиональной деятельности педагога по обеспечению обучения	29.Формирование обучающихся компетентностей, необходимых для развития готовности объяснять явления действительности на основе приобретенных знаний, искать и анализировать информацию	у	Автоматизированная система или анкетирование <i>(при отсутствии результатов автоматизированной психологической службой образовательного учреждения проводится анкетирование)</i>	От 0,8 до 1 - 1	1
	Обеспечение практической ценности результатов обучения (для формирования у учащихся компетентностей, необходимых для развития готовности применять приобретенные знания для решения различных типичных жизненных проблем) Обеспечение мотивации учащихся к учебной и внеучебной деятельности Обеспечение освоения учащимися учебно-познавательных компетентностей («умений учиться»)				
Результаты	30.Обеспечение формирования		Автоматизированная система или анкетирование	От 0,8 до 1 - 1	1

<p>профессиональной деятельности педагога по обеспечению воспитания и развития обучающихся</p>	<p>у учащихся социального опыта оценивать свои поступки и поступки других людей с позиций социальных норм Стимулирование личностного развития учащихся Обеспечение приобретения учащимися опыта самостоятельного планирования и осуществления эффективной деятельности Обеспечение в образовательной деятельности развития творческих способностей учащихся Формирование у учащихся умения ориентироваться в мире социально-нравственных и общекультурных ценностей и действенных представлений о мере своих прав и обязанностей</p>	<p><i>(при отсутствии результатов автоматизированной психологической службой образовательного учреждения проводится анкетирование)</i></p>		
<p>Результаты профессиональной деятельности педагога по обеспечению психологической защищенности</p>	<p>31. Обеспечение удовлетворенности учащихся процессом и результатами учебно-воспитательной деятельности Обеспечение активности учащихся в образовательной</p>	<p>Автоматизированная система или анкетирование <i>(при отсутствии результатов автоматизированной психологической службой образовательного учреждения проводится анкетирование)</i></p>	<p>От 0,8 до 1 - 1</p>	<p>1</p>

учащихся в образовательном процессе	деятельности Обеспечение отсутствия у учащихся чрезмерной нервно-эмоциональной и физической напряженности на уроках			
Организация воспитательной деятельности	32.Отсутствие пропусков уроков обучающимися у учителя предметника без уважительной причины	Отсутствие пропусков <i>(по данным должностного контроля)</i>	Отсутствие - 1	1
Организация внеурочной деятельности по предмету	33. Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися	Фактическое проведение консультаций и дополнительных занятий по предмету с обучающимися <i>(по данным должностного контроля и «Журнала учета и планирования неаудиторной занятости педагога»)</i>	Не реже 1 раза в неделю - 2	2
	34. Привлечение обучающихся к внеурочной деятельности по предмету	Организация деятельности кружка, объединения, факультатива по предмету <i>(показатель рассматривается по данным должностного контроля при условии регулярной деятельности кружка, объединения, факультатива)</i>	Не реже 1 раза в неделю - 2	2
	35.Внеурочная работа с обучающимися учителя-предметника: театральная, вокальная, хореографическая, спортивная, техническая, литературно– художественная, военно-патриотическая, экологическая, краеведческая, волонтерская, ИЗО, дизайн,	Количество проведенных внеурочных мероприятий при охвате обучающихся не менее 25 человек <i>(по данным должностного контроля и «Журнала учета и планирования неаудиторной занятости педагога»)</i>	За каждое мероприятие – 1 (но не более 2 баллов в сумме)	2

	мода, прикладное искусство, организация и проведение КВН, брейн-рингов и т.д.			
Использование технологий дистанционного обучения	36.Привлечение обучающихся к обучению с использованием возможностей дистанционного обучения	Количество обучающихся, с которыми учитель проводит дистанционное обучение и консультирование	За каждого – 0,2 (но не более 2 баллов в сумме)	2
Эффективность деятельности учителя в качестве классного руководителя	37.Организация учебной деятельности	Отсутствие во вверенном классе неуспевающих учащихся, учащихся с одной- «3» по итогам четверти, полугодия	Отсутствие - 1	1
	38.Проведение открытого воспитательного мероприятия (классный час, линейка и т.д.)	Уровень проведения	Республиканский, муниципальный – 2 Школьный - 1	2
	39.Организация общественно-полезного труда обучающихся	Качественное проведение трудовых десантов, субботников, дежурства по школе, и т.д.	За каждое - 0,5 (но не более 2 баллов в сумме)	2
	40.Участие обучающихся в социально- ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство, и др.)	Уровень участия	Республиканский, муниципальный – 2 Школьный - 1	2
	41.Работа по организации досуга обучающихся класса	Проведение экскурсий, походов, посещение театров, музеев, выставок, концертов, соревнований и т.д.	За каждое – 0,5 (но не более 2 баллов в сумме)	2
	42.Организация работы по соблюдению устава и правил поведения учащимися	Отсутствие нарушений устава и правил поведения учащимися (внешний вид, опоздания, культура взаимодействия и т.д.). Отсутствие пропусков уроков учащимися без уважительной причины	Отсутствие - 2	2
	43. Организация работы по	Отсутствие учащихся, состоящих на учете	Отсутствие - 2	2

	профилактике правонарушений.	(внутришкольном, в инспекции ПДН).		
	44.Работа с родителями	Посещение общешкольных и классных родительских собраний родителями	Не менее 80 % - 1	1
	45.Документальное обеспечение	Наличие документации классного руководителя (план воспитательной работы, портфолио класса, карт индивидуального развития каждого обучающегося).	Наличие - 2	2

**Критерии для расчета стимулирующих выплат
работникам образовательного учреждения (за исключением учителей и руководителя образовательного учреждения)**

**1. Критерии для расчета стимулирующих выплат
заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе**

№	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1.	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	6

доступность образования	1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	6
	1.3. Эффективное использование автоматизированной системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	5
	1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	10
	1.5. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе	10
	1.6. Качественные результаты итоговой аттестации учащихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	6
	1.7. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	3
	1.8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	3
	1.9. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	3
	1.10. Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения	3
	1.11. Эффективность организации работы по привлечению	5

		контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	
		1.12. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	5
		1.13. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	5
		1.14. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	5
		1.15. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %)	3
		1.16. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов)	3
		1.17. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %)	3
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	2.1. Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	3
		2.2. За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	3
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям	3

		деятельности школы	
3.	Использование информационно-коммуникативных технологий	3.1.Эффективное ведение электронного документооборота информационно- аналитической базы школы («Хронограф» и др.)	3
		3.2.Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	3
4.	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1.Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	3
		4.2.Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	3
		4.3.Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	3
		4.4.Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	3
		4.5.За выполнение особо важной работы, не предусмотренной	3

	должностными обязанностями	
--	----------------------------	--

2. Критерии для расчета стимулирующих выплат
главному бухгалтеру

№	Критерии	Макси- маль- ный балл
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	7
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	7
4.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	7
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	7
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7

3. Критерии для расчета стимулирующих выплат
заместителю директора по административно-хозяйственной работе

№	Критерии	Макси- маль- ный балл
8.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5
9.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	3
10.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
11.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	5
12.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	3
13.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	3
14.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
15.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	3
16.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3
17.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	3
18.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	3
19.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной	3

	базы данных.	
20.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
21.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	5

4. Критерии для расчета стимулирующих выплат заведующему библиотекой и библиотекарю

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности)	10
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок.	10
3.	Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	10
4.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	10
5.	Выполнение плана подписки на периодическую печать на 100%	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

5. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателям группы продленного дня

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	5
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	5
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10
4.	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	10
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10
6.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

6. Критерии для расчета стимулирующих выплат
инструктору по физической культуре

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Качественная организация и проведение школьных спартакиад, соревнований, турниров и др.	10
2.	Фактическое привлечение и охват обучающихся секционными занятиями	10
3.	Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного	10

	образования спортивной направленности	
4.	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени (не менее 80% обучающихся)	10
5.	Результативная подготовка команд для участия в соревнованиях различного уровня (муниципального, республиканского, всероссийского)	10

7. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	10
2.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	10
3.	Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики	10
4.	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.	10
5.	Формирование психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования	10

8. Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю

	Критерии	Макси-
--	----------	--------

№		максимальный балл
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	10
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
5.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	10

9. Критерии для расчета стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	7
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	7
3.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	7
4.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7

6.	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	7
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5

5. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

1. Директор школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

6. Экономия фонда оплаты труда.

1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Порядок и срок действия положения.

1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Школы и утверждается приказом директора.

2. Утвержденное положение действует в течение финансового года

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ 8.1.
Постоянные стимулирующие выплаты:

- За результативность работы в предыдущем учебном году:

Показатели		Баллы
Учитель		
1. Наличие победителей городской олимпиады и победителей и призеров городского этапа ВОШ (за каждого ученика)	Победители	2
	Призеры	1
2. Наличие победителей и призеров республиканского этапа ВОШ	Победители	4
	призеры	2
2. Наличие победителей Всероссийской олимпиады школьников (за каждого ученика)	Победители	До 10
	Призеры	До 5
3. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов (мониторинги.) для учащихся 7, 4 классов за текущий учебный год: $A * k$, где A - число учащихся, справившихся с тестированием без двоек, контрольной работой без двоек, k -корректирующий коэффициент = 0,01.		3
4. Наличие выпускников, сдавших ЕГЭ, средний балл (за каждого ученика)	100 баллов	До 5
	От 75 до 99 баллов	1
5. Результаты государственной итоговой аттестации в 9 классах, сдавших ГИА 9 на «отлично» (за каждого ученика)		1
6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ, в том числе создание дистанционных курсов обучения)		До 5
Воспитатель		
1. Перевод воспитанника подготовительной группы в начальную школу учреждения (за каждого воспитанника)		1
Социальный педагог		
Тип персонала	Значение	
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	не более 70% от должностного оклада	
Старшие воспитатели	не более 2-х должностных окладов	
- за степень соответствия квалификационным требованиям:		
Тип персонала	Значение	
Иной педагогический персонал	не более 50% от должностного оклада	

- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы сверх размера, установленного государственным заданием:

Тип персонала	Значение
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	не более 70% от должностного оклада
Старшие воспитатели	не более 2-х должностных окладов

- за степень соответствия квалификационным требованиям:

Тип персонала	Значение
Иной педагогический персонал	не более 50% от должностного оклада

- за обучение детей с особыми образовательными потребностями - утверждается отдельным приказом директора.

- за выполнение дополнительных функций по управлению учреждением - не более одного должностного оклада.

8.2. Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала:

- За посещаемость в дошкольном отделении.

Размер стимулирующих выплат воспитателей за посещаемость в дошкольном отделении устанавливается приказом директора дифференцированно, с учетом процента фактической посещаемости, возрастной группы воспитанников и степени соответствия воспитателя максимальным квалификационным требованиям.

- За результативность работы в отчетном периоде:

Критерии	Показатели		Макс, балл
	Учитель		
	1. Наличие победителей районных предметных олимпиад, в том числе окружного этапа ВОШ (за каждого ученика)	Победители	До 2
		Призеры	До 1
		Международный	До 10
	4. Результативное участие обучающихся в фестивалях, соревнованиях (в том числе спортивных), конкурсах, олимпиадах различной направленности (призеры, победители, команды).	Всероссийский	До 8
		Городской	3
		Муниципальный	2
ES		Дистанционно / Районный	1
Честв о обу>	5. Качество знаний по итогам внутреннего мониторинга качества образования за каждый класс учувствовавший в мониторинге: (А/В)* 100%), где А - число учащихся, окончивших отчетный период на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предмету; Значение рассчитывается как среднеарифметическое по общей нагрузке учителя.	90-100%	До 5
		80-89%	До 4
		70-79%	До 3
		60-69%	До 2
		50-59%	До 1
	6. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов (МЦКО	90-100%	До 5

	и т.д.) за исключением тестирования 7 и 4 классов: $(A/B) * 100\%$, где А - число учащихся,	80-89%	До 4
	справившихся с тестированием, контрольной работой без двоек, В - общая численность обучающихся, принявших участие в тестировании.	70-79%	До 3
		60-69%	До 2
Государственная (итоговая) аттестация	10. Результаты государственной итоговой аттестации в 9 классах (ГИА 9) - средняя оценка	4,51-5	До 3
		4-4,5	До 2
Повышение уровня педагогического мастерства	11. Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (победитель, лауреат и т.п.)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
	13. Наличие и распространение передового педагогического опыта, проведение мастер-классов, круглых столов, открытых уроков	Городской	До 5
		Муниципальный	До 3
		Школьный	До 1
Исполнительская дисциплина	14. Эффективное зафиксированное участие в методической работе школы (МО, предметные недели, методические дни, недели, фестивали педагогических идей, психолого-педагогические, теоретические семинары) различного уровня		До 5
	15. Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)		До 3
	16. Результативность проектной, проектно-исследовательской деятельности (победитель).	Всероссийский	До 10
		Городской	До 6
		Муниципальный	До 3
17. Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта		До 3	
Исполнительская дисциплина	18. Результативность участия класса в различных конкурсах	Школьный	До 2
		Муниципальный	До 4
		Городской	До 6

19. Уменьшение \ отсутствие пропусков учениками уроков без уважительной причины (по итогам отчетного периода: четверть, полугодие)		До 2
20. Увеличение \ систематические опоздания, пропуски уроков без уважительной причины (по итогам отчетного периода, четверть, полугодие)		минус 5
21. Экскурсионные и внешкольные мероприятия с классом (за отчетный квартал) + предоставление фотоотчета для размещения на сайте	1 экскурсия 2 и более	До 1 До 5
22. Качественная организация дежурства по школе без замечаний		До 2
23. За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка		До 5
Воспитатель		
	60-70%	До 2

1. Достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования согласно ФГОС.	70-85%	До 3
	85% и выше	До 4
2. Результаты участия работника в профессиональных презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
	Городской	До 10
	Муниципальный	До 5
3. Результаты участия воспитанников в фестивалях и конкурсах, соревнованиях и др. (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом):	Всероссийский	До 8
	Городской	До 5
	Муниципальный	До 2
5. Публикации в периодических изданиях, методических сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта		До 5
6. Общественная активность педагога (высокое качество подготовки и проведения праздников, фестивалей, конкурсов, собраний, совещаний и т.п.)		До 4
7. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)		До 5
8. Отсутствие задолженности по родительской плате		До 3

9. За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5
10. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (комплекс закаливающих процедур с использованием природных факторов, стимулирование физической активности детей, отдельные достижения в области спорта и т.п.)	До 2

Иных педагогических работников.

- Воспитатель группы по присмотру и уходу (включая старшего)

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
1	Сохранность контингента обучающихся в Группам по присмотру и уходу	До 5	
2	Высокая посещаемость детей (ежемесячно)	60-80%	До 3
		80-90%	До 7
3	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5	

- Учитель - логопед

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ) на конец года	До 5
2	Публикации в периодических изданиях, методических сборниках различного уровня по распространению опыта	До 3
3	Передача опыта, проведение открытых занятий, активное участие в педагогических советах, конкурсах и других мероприятиях школы	До 4
4	За детей, посещающих логопедические занятия сверх установленной численной нормы (25 чел.) - более 30 детей	До 5
5	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5

■ Социальный педагог

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Положительная динамика снижения контингента, находящегося на внутришкольном контроле за отчетный период.	До 5
3	Положительная динамика снижения зафиксированных правонарушений у детей, стоящих на учете в КДН и ЗП и ОВД «Выхино» (по результатам года) (за каждого ребенка).	До 3
4	Положительная динамика зафиксированных случаев употребления учащимися ПАВ	До 2

5	Результативность вовлечения несовершеннолетних детей девиантного поведения во внеурочную деятельность учреждения, в том числе в каникулярное время.	До 3
5	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная и дополнительная нагрузка.	До 5

- Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
1	Результаты участия работника в профессиональных презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
		Городской	До 10
		Муниципальный	До 5
2	Результативность участия воспитанников и обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня (победители, призеры)	Всероссийский	До 8
		Городской	До 5
		Муниципальный	До 2
3	Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)	До 5	
4	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)	До 5	
5	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта	До 3	
6	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5	

Вожатый

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	До 5
2	Высокий уровень взаимодействия с учреждениями культуры, дополнительного образования	До 5
3	Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций	До 5
4	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка	До 5

- Педагог-психолог

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	
Уровень и эффективность работы педагога-психолога	1. Успешность психологической работы по результатам года (Динамика индивидуальной психологической работы).	количество клиентов, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы	До 3
	2. Динамика индивидуальных образовательных результатов. (Охваченность детей на начало учебного года, в конце адаптационного периода, по запросу, в конце учебного года)	60-70%	До 2
		71-80%	До 4
		81-91%	До 6
		100%	До 8
	3. Реализация дополнительных проектов (групповых и индивидуальных учебных проектов учащихся и воспитанников, социальных проектов).	групповой проект	До 4
		индивидуальный проект	До 1
		социальный проект	До 4
	4. Внедрение собственных методических разработок, программ в практическую деятельность		До 5
	5. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
Городской		До 10	
Муниципальный		До 5	
6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о психологических аспектах деятельности в образовательном пространстве школы, ДОУ и т.д.		До 5	

- Педагог - организатор. Педагог организатор по ОБЖ. Методист.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)	До 5
2	Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях,	Всероссийский До 20

	мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Городской	До ю
		Муниципальны й	До 5
3	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)		До 5
4	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта		До 3
5	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка		До 5

Концертмейстер. Музыкальный руководитель.

№ п/п	Критерии		Максимальный балл
1	Достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы образования согласно ФГОС.	60-70%	До 2
		70-85%	До 3
		85% и выше	До 4
2	Результативность участия воспитанников и обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня (победители, призеры)	Всероссийский	До 8
		Городской	До 5
		Муниципальны й	До 2
3	Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)	Всероссийский	До 20
		Городской	До Ю
		Муниципальны й	До 5
4	Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)		До 5
5	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)		До 5
6	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта		До 3
7	За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка		До 5

Согласовано
Первичной профсоюзной организацией
Протокол заседания №__ от _____ 2017 г
Председатель ПК Джигоева В.Б.

Принято
Решением Общего собрания работников
Протокол № __ от _____ 2017 г

Утверждаю
Директор МАОУ Б СОШ № 7

Корнаева Т.Л.
Приказ № _____ от _____ 2017 г

ПОЛОЖЕНИЕ
О доплате и статусе молодого специалиста
Муниципального автономного общеобразовательного

**учреждения Базовой средней общеобразовательной
школы № 7 им.А.С.Пушкина с углубленным изучением
английского языка.**

Г.Владикавказ 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о молодом специалисте**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 70), другими Федеральными законами, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами школы.
- 1.2. Настоящее положение определяет статус молодого специалиста, его обязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

2. Цели.

- 2.1. Создание социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи.
- 2.2. Привлечение и закрепление молодых специалистов в школе.

3. Задачи:

- 3.1. Создание благоприятных условий для повышения образовательного и профессионального уровня молодежи.
- 3.2. Обеспечение молодых специалистов социальными льготами и гарантиями (в рамках школы).

4. Статус молодого специалиста

- 4.1. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора.
- 4.2. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет при первичном трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.
- 4.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:
 - призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
 - предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 4.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:
 - расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;
 - невыполнение обязанностей молодого специалиста, установленных настоящим Положением.
- 4.5. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

5. Обязанности руководителя

5.1. Руководство, признавая значительную роль молодых специалистов и работников в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

- гарантировать предоставление работы в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- создавать условия для производственной и профессиональной адаптации;
- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых умений и личностных качеств;
- направлять на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере профессиональной деятельности;
- организовывать курсы внутри школы с целью ознакомления и быстрой адаптации молодого специалиста.

6. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту.

6.1. Молодым специалистам предоставляются льготы, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, настоящим Положением и руководствуясь локальными актами школы.

6.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется, на срок до одного года наставничество.

6.3. Молодым специалистам, работающим по бессрочному трудовому договору, желающим обучаться в высших учебных заведениях (заочная форма обучения) по востребованным специальностям, предоставляется оплачиваемое время на подготовку и сдачу экзаменов.

7. Обязанности молодого специалиста.

7.1. Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства и Трудового кодекса Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении инновационных программ;

7.2. Молодой специалист возвращает полностью денежные средства, выплаченные ему при приеме на работу в случае, если он до окончания срока работы, предусмотренное трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения трех лет работы уволился по собственному желанию без уважительных причин или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора по инициативе работодателя.