ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПЕРМИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №99» Г. ПЕРМИ

П Р И К А З

14.03.2014 №СЭД-99-01-04-47

Об утверждении Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы

На основании решения собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 13.01.2014 г.), решения УСШ (протокол № 1 от 20.01.2014 г.) по согласованию с профсоюзной организацией в лице Домрачевой Е.А., председателя ПК

Приказываю:

1. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы.
2. Считать Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы приложением № 2 к коллективному договору на 2014 -2016 годы.
3. Распространить действие Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы на период с 01.01.2014 г.

Директор школы Кадрова Л.Н.Кадрова

Принято
решением общего собрания
трудового коллектива
Протокол № 1 от 13января 2014г.
Согласовано
профсоюзной организацией
Председатель ПК
_____Е.А.Домрачева

Согласовано
решением УСШ
Протокол№1 от 20.01.2014г.
ПредседательУСШ
_____Д.Н.Худякова

Утверждаю.

Директор МАОУ « СОШ №99»г.Перми

_____Л.Н.Кадрова

Приказ№_____

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы

СЭД-99-01-04-47 14.03.2014

1.Общие положения

1.1.Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы (Положение) разработано на основе методических рекомендаций «О распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования г. Перми», утверждённых приказом начальника департамента образования администрации города Перми от 21.10.2009 № 1100. , в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденным постановлением администрации города от 20.10.2009 №705, постановлением администрации г. Перми « О внесении изменений в постановление администрации города Прми от 20.10.2009№705 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений ,подведомственных департаменту образования администрации города Перми» от 25.12.2012г.№ 967,постановлением администрации г. Перми « О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденное постановлением администрации города от 20.10.2009 №705» от 07 ноября 2013г. № 965 и регулирует условия и порядок , связанные с распределением выплат стимулирующего характера

1.2. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя) закрепляются в Положении « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников школы» , которое утверждается приказом по учреждению и является Приложением к коллективному договору..

1.3. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми.

1.4. Условия, порядок, размеры, шкалу оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно с учетом:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739 н);

методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172.

условий работы школы.

1.5. Для оценки качества и результативности работы работников учреждения разработана шкала оценки (баллы, фиксированные суммы), позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

1.6. Стимулирующая часть заработной платы работников составляет не менее 30%., при этом профицит , формируемый в том числе, для иных выплат стимулирующего характера, может составлять до 10 % по согласованию с членами коллектива.

1.7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы.

1.8. Вопросы принятия локального акта о стимулировании работников и распределения стимулирующих выплат рассматриваются с участием общественного органа управления, профсоюзной организации.

1.9.В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации возможны два способа участия представительных органов работников в процедуре принятия локального акта, регламентирующего оплату труда работников образовательного учреждения:

1.9.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в статье 372 ТК РФ. В случае нарушения работодателем порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт по вопросам оплаты труда не подлежит применению (ст.8 ТК РФ),

1.9.2. согласование принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями с представительным органом работников (ст.8 ТК РФ).

1.10. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

1.11. Для установления стимулирующих выплат работникам учреждений, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, при оценке их деятельности в соответствии с рекомендациями могут применяться критерии и показатели качества и результативности работы в соответствии с типом учреждения.

Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат работникам в том числе за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за качественные показатели результативности труда.

Стимулирующие выплаты по показателям осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период, но не более одного учебного года.

Стимулирующие выплаты производятся дифференцированно с учётом конкретного вклада, продуктивности деятельности каждого работника школы.

2.Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1.Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы создается экспертная комиссия, в состав которой входят представители родительской общественности и профсоюзной организации.

2.2.Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора школы.

2.3.Результаты работы экспертной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ на определенный период рассматриваются Управляющим советом школы 2 раза в течение текущего учебного года всем категориям работников по результатам деятельности в декабре и июне. Продолжительность I периода – с 1.01 по 31.08, II периода – с 1.09. по 31.12.

Экспертная комиссия проводит заседания по мере необходимости , но не менее 2-х раз в год, в том числе для установления стимулирующих выплат вновь принятым сотрудникам школы .

2.4.В процессе заседания Управляющий совет согласует:

2.4.1.Основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (денежный эквивалент одного балла оценки конкретного вклада, продуктивности деятельности каждого работника), профицит для основного и иного персонала.

Расчет стоимости 1 балла иному персоналу производится главным бухгалтером школы с учетом количества ставок каждой должности в штатном расписании и рационального распределения финансовых средств.

2.4.2. Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата – 5 баллов.

2.5.Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, закрепляются приказом директора школы по согласованию с Управляющим советом в соответствии с Процедурой распределения стимулирующей части оплаты труда работников.

2.6 Выплаты из стимулирующей части ФОТ (30 %) педагогическим работникам, участвующим в основном учебном процессе(учителям), расходуются следующим образом:

- выплаты с учетом результативности работы, основанных на критериях и показателях качества (по общему количеству баллов, утвержденных МО ,по приказу директора школы) – до 30%;

Из экономии, в том числе стимулирующей части ФОТ, могут быть произведены иные выплаты стимулирующего характера :

- за качественное исполнение дополнительных и временно вменяемых обязанностей от 100 рублей и предельной суммой не ограничиваются;
- материальная помощь;
- единовременные премии.

Иные выплаты устанавливаются приказом директора по школе по согласованию с КМС.

2.7. Выплаты из стимулирующей части ФОТ (до30 %) другим работникам производятся за высокие результаты и качество выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности работника.

Экономия , в том числе по фонду стимулирующей части ФОТ других работников может быть направлена на иные выплаты стимулирующего характера :

-на премии,

-на материальную помощь данной категории работников

-в отдельных случаях, на стимулирующие выплаты за качественное выполнение дополнительных и временно вменяемых обязанностей от 100 рублей и предельной суммой не ограничиваются.

Иные выплаты устанавливаются приказом директора по школе по согласованию с КМС.

2.8.Вновь поступившим работникам по срочному и бессрочному договору, в том числе совместителям, стимулирующие выплаты могут производиться следующим образом :

- вновь прибывшим учителям, в том числе молодым специалистам, устанавливаются стимулирующие выплаты на уровне минимального количества баллов по соответствующей категории на данный период;

- другим сотрудникам школы могут устанавливаться стимулирующие выплаты на уровне минимального количества баллов по соответствующей категории или могут производиться стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда с учетом качества работы ежемесячно в абсолютных размерах к должностному окладу - по приказу директора на основании ходатайства заместителей директора или главного бухгалтера и решения КМС до установления выплат стимулирующего характера с учетом критериев за определенный период (декабрь, июнь). Размер таких выплат не может быть более максимальных выплат стимулирующего характера, выплачиваемых сотрудникам по данной должности на момент приема специалиста.

.Приказ директора издается на основании решения экспертной комиссии.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе установить стимулирующие выплаты сотруднику школы , единственному в данной должности, в размере не менее ½ от размера стимулирующих выплат, установленного бывшему работнику по данной должности.

2.9.Порядок (этапы) работы с картами стимулирующих выплат педагогическим работникам, участвующим в основном учебном процессе (учителям), :

-личное заполнение карт работником;

-согласование заполненных карт с руководителем МО;

-согласование заполненных карт на методическом совете;

-представление руководителем СУП заполненных карт экспертной комиссии; составление акта;

-рассмотрение результатов деятельности экспертной комиссии на УСШ, согласование;

-издание приказа директором школы. Ознакомление сотрудников под роспись;

-хранение карт в папке НСОТ.

2.10. Порядок (этапы) работы с картами стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу:

-личное заполнение карт работником ;

-согласование заполненных карт с директором;

-представление руководителем СУП заполненных карт экспертной комиссии, составление акта;

-рассмотрение результатов деятельности экспертной комиссии на УСШ, согласование;

-издание приказа директором школы. Ознакомление сотрудников под роспись;

-хранение карт в папке НСОТ.

2.11. Порядок (этапы) работы с картами стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу:

-личное заполнение карт работником;

-согласование заполненных карт с руководителем СУП;

-представление руководителем СУП заполненных карт экспертной комиссии, составление акта;

-рассмотрение результатов деятельности экспертной комиссии на УСШ, согласование;

-издание приказа директором школы. Ознакомление сотрудников под роспись;

-хранение карт в папке НСОТ.

2.12. Порядок (этапы) работы с картами стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала:

-совместное заполненных карт с заместителем директора по АХЧ;

-представление руководителем СУП заполненных карт экспертной комиссии, составление акта;

-рассмотрение результатов деятельности экспертной комиссии на УСШ, согласование;

-издание приказа директором школы. Ознакомление сотрудников под роспись;

-хранение карт в папке НСОТ.

Вопросы стимулирующих выплат, не нашедшие отражения в данном Положении, решаются приказом директора по согласованию с КМС до внесения изменений в локальный акт.

3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, участвующим в основном учебном процессе (учителя)

Учителям устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения каждого работника под роспись в приказе.

п/н	Критерии	Показатели	баллы
1.	Качество и результативность работы	Отсутствие замечаний по ведению документации (журнал учителя предметника, журнал классного руководителя, личные дела учащихся, рабочая программа. Программа развития классного коллектива)	3б – нет замечаний 0б – есть замечания
		100% успеваемость по итогам каждой четверти	3б – 100% успеваемость за каждую четверть 0б – меньше 100%
		Положительная динамика качества знаний (за каждый предмет по полугодиям)	3б - положительная 2б – стабильная 1б – нестабильная 0б – отрицательная +1б за стабильно высокое качество
		Результаты ЕГЭ, ГИА (относительно средних результатов по ОУ, городу)	3б – выше среднего по городу 2б – средний по городу, выше среднего по группе 1б – средний по группе
		Доля учащихся, выбравших предмет для итоговой аттестации	3б – 75% – 100% 2б – 40% - 74% 1б – менее 39% 3б за русский язык и математику
		Результативность участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах (на школьном, муниципальном, региональном уровнях)	1б - школьная олимпиада за параллель (задания выполнены, проверены, выявлены победители, результаты помещены на стенд, дети награждены) 0б - в противном случае Муниципальный, региональный уровни 3б – 1-3 место 2б - 4-10 место 1б - участие
		Проведение не менее ___% уроков с использованием ИКТ. Количество уроков	3б – более 20% 2б – 11-19%

СЭД-99-01-04-47 14.03.2014

		указано в тематическом планировании. рабочей программы	1б – 10% и менее
		Работа с электронными дневниками, журналами	1б – оценки + тематическое планирование 0б - отсутствие тематического планирования + 1б за нагрузку более 25 часов в неделю +1б за высокую накопляемость оценок
2.	Результативность воспитательной деятельности	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины (за каждую четверть)	3б – 0 урока на ученика 2б – менее 1 урока на ученика 1б - менее 2 уроков на ученика 0б - более 2 уроков на ученика
		Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	3б – нет правонарушений 0б – есть правонарушения
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)	1б - Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН 0б - есть учащиеся, состоящие на учете в ОППН
		Участие учащихся в детских объединениях, спортивных секциях, кружках (для классных руководителей)	3б – 50% и более учащихся 2б – 26% - 49% учащихся 1б – 20 – 25% учащихся 0б – менее 20% учащихся
		Участие учащихся в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях	Мероприятия районного, городского, краевого уровней 3б – 1-3 место 2б – участие Мероприятия школьного уровня оцениваются по результатам рейтинга классного руководителя по итогам года ; 3б – 1 место 2б – 2 место 1б – 3 место
		Охват учащихся горячим питанием	3б – 80% - 100% 2б – 50 – 79% 1б – 20 – 49% 0б – менее 20%
	Инновационная деятельность педагога	Работа в творческих группах	0 – 3б по результатам рефлексии по итогам года
		Участие в проекте «Школа – ЦОКО»	3б по факту
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	3б по факту

4.	Методическая деятельность	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	3б – каждое выступление 1б - посещение
		Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	3б по факту
		Публикации	3б - каждая публикация учителя 2б – каждая публикация ученика (под руководством учителя) 1б – публикации в школьной газете
		Экспертная деятельность учителя Работа в предметных комиссиях ЕГЭ 9,11 кл.	3б по факту
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер - классов, семинаров, стажировок на уровне школы, района, города, края	3б – краевой уровень 2б – городской уровень 1б – районный, школьный уровень До 5 баллов за открытый урок
		Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, РФ	4б – уровень РФ 3б - краевой уровень 2б – городской уровень 1б – районный, школьный уровень
		Ведение портфолио учащихся	3б
		Участие в выставках, конкурсах для учащихся	3б – 1-3 место 1б – участие
		Сопровождение педагогической практики студентов	3 б по факту
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	уровень РФ краевой уровень городской уровень районный, школьный уровень
		Результативность	5б – 1 место 4б – 2 место 3б – 3 место 2б - участник
6.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	3б –отсутствие конфликтов, жалоб

СЭД-99-01-04-47
14.03.2014

4. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения

4.1. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения (кроме заместителя руководителя по АХЧ) устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения каждого работника под роспись в приказе.

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика) - 5 баллов
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации11 классы (русский язык, математика) - 5 баллов
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня - 5 баллов
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью – 3 балла
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации – 3 балла
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе – 3 балла
3.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами – 5 баллов
4.	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы – 5 баллов
		Обобщение опыта работы учителей – 5 баллов
5.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся- 5 баллов
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений) - 5 баллов
		Привлечение современных воспитательных технологий - 5 баллов
6.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства – 2 балла
		Своевременная и качественная сдача отчетности – 3 балла

4.2. Заместителю руководителя по АХЧ рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения работника под роспись в приказе.

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора – 5 баллов
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора – 5 баллов

2.	Организация закупок в соответствии с 223-ФЗ,44-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: - 6 баллов -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -5 баллов -своевременное заключение муниципальных контрактов-5 баллов -правильность проведения процедуры проведения закупок –5 баллов
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ – 5 баллов
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой – 5 баллов
3.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация – 5 баллов
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения – 5 баллов
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей – 5 баллов
4.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования – 3 балла
		Отсутствие конфликтных ситуаций – 3 балла
5.	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства - 5 баллов
		Своевременная и качественная сдача отчетности - 3 балла
		Исполнение бюджетных обязательств – 5 баллов

5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру и бухгалтеру

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру и бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения работника под роспись в приказе.

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и своевременное внесение изменений в план ФХД	Исполнение-10 баллов
2.	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении - 2 балла
3.	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении - 2 балла
4.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня - 3 балла

5	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня - 3 балла
6	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений - 2 балла
7	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства - 5 баллов
		Своевременная и качественная сдача отчетности -8 баллов
		Взаимозаменяемость – 5 баллов

6. Стимулирующие выплаты секретарю по учебной части

Административному персоналу (секретарь, специалист по кадрам) устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения работника под роспись в приказе.

	Критерии качества и результативности работы	Показатели
	Соблюдение требований по учебному делопроизводству	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов – 10 баллов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных - 10 баллов
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией – 10 баллов Соблюдение сроков исполнения обращений граждан – 5 баллов
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в соблюдении сроков подачи отчетности - 5 баллов
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – 5 баллов

7. Стимулирующие выплаты социальному педагогу, педагогу-психологу.

Социальному педагогу, педагогу - психологу устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения каждого работника под роспись в приказе.

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников – 5 баллов
		Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста – 5 баллов
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий – 5 баллов

		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций – 3 балла
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности – 3 балла
		Публикации – 3 балла
		Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.- 5 баллов
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др. – 3 балла
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса – 3-10 баллов
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб - 3 балла
		Удовлетворенность родителей качеством услуги – 5 баллов

8. Стимулирующие выплаты работникам из числа младшего обслуживающего персонала

Рабочим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения каждого работника под роспись в приказе.

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	Оперативность устранения аварийных ситуаций -10 баллов
		Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок – 10 баллов
		Грамотное оперативное реагирование на нештатные ситуации – 10 баллов
		Выполнение работ производственной необходимости – 5 баллов
2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок - 3 балла
		Взаимозаменяемость – 2 балла

9. Порядок выплаты премий.

9.1.Приказом директора школы по согласованию с комиссией материального стимулирования могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

9.2.Размер премии определяется на основании настоящего Положения по предоставлению предложений (ходатайств) руководителями структурных подразделений или зам. директора школы. Комиссия материального стимулирования рассматривает также ходатайства директора школы.

9.3.Премии максимальными размерами не ограничиваются.

9.4.Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

9.5.Премии, в том числе и в связи с праздничными датами, выплачиваются в фиксированной сумме из экономии по ФОТ соответствующей категории работников.

9.6.Премия может выплачиваться в особых случаях по решению КМС приказом директора работнику - совместителю.

9.7.Премия заносится в трудовую книжку в качестве меры поощрения.

Приложение. Таблица.

Категории работников	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии	Порядок премирования (возможный)
1.Педагогические работники (учителя, , педагог-психолог, социальный педагог)	1. За подготовку призеров школьных, районных и городских олимпиад, конкурсов и т.д.	от 200 до 500 руб. за каждого призера	По итогам мероприятий
	2. За участие в профессиональных конкурсах, семинарах и т.д.	от 200 руб.	По итогам мероприятий
	3. За качественную организацию и проведение внеклассных мероприятий в т.ч. открытых мероприятий.	от 200 руб.	По результатам мероприятий
	4. За высокое качество результатов обученности учащихся.	от 200 руб.	По итогам четверти, года; по результатам мониторингов
	5. За качественную организацию физкультурно-оздоровительной работы с учащимися и педагогами и профилактика социально-значимых заболеваний	от 200 руб.	По итогам мероприятий, По итогам четверти, года;
	6. За высокие результаты внеклассной деятельности, досуговой деятельности учащихся, в том числе через систему дополнительного образования.	от 200 руб.	По итогам состоявшихся мероприятий.
	7. За подготовку и качественное проведение открытых уроков, обучающих семинаров, ПС.	от 200 руб.	По итогам состоявшихся мероприятий
	8. За работу в условиях, связанных с временными изменениями условий труда	от 500 руб.	За определенный период по приказу директора
	9. За качественную подготовку выпускников (9,11 кл.) к итоговой аттестации.	от 500 руб.	По результатам экзаменов по приказу директора.
	10. За качественное исполнение должностных и вменяемых временно дополнительных обязанностей.	от 200 руб.	По результатам исполнения по ходатайству руководителя школы, зам. директора, руководителя проекта, ответственным за

			мероприятие.
	11. За качественное исполнение обязанностей, в т.ч. временно вменяемых по подготовке школы к новому учебному году, за активное участие в подготовке школы к новому учебному году	от 200 руб.	По результатам исполнения ,по ходатайству руководителя школы или зам. директора по АХЧ.
	12. По итогам работы за год и в связи с праздниками: 23 февраля, 8 Марта, День Учителя и Новый год.	от 500 рублей	В течение учебного года по ходатайству зам. директора
	13. Высокий уровень удовлетворенности родителей обучением детей на дому	от 500 рублей	По заявлению родителей и по ходатайству зам. директора по УВР

Категории работников	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии	Порядок премирования (возможный)
2.Административно-руководящий персонал (заместители директора, главный бухгалтер)	1. За качественное и своевременное составление годовых, квартальных отчетов и месячных планов работы.	от 500 рублей	По итогам отчетного года, квартала, месяца, в связи с окончанием учебного года.
	2. За успешную подготовку школы к началу учебного года.	от 500 рублей	По итогам подготовительной работы
	3. За качественное исполнение должностных обязанностей.	от 200 рублей	По итогам четверти, полугодия, уч.года
	4. За разработку, внедрение управленческих программ и новых технологий.	до 100%к должностному окладу	По итогам учебного года
	5. По итогам работы за год и в связи с праздниками: 23 февраля, 8 Марта, День Учителя и Новый год.	от 500 рублей	В течение учебного года
	6. За качественное исполнение должностных или вменяемых временно дополнительных обязанностей.	от 500 рублей	По результатам исполнения по ходатайству руководителя школы или заместителя, в том числе за работу в отсутствие руководителя.
	7. За качественную подготовку участников семинаров, конкурсов различного уровня, а также качественное проведение мероприятий разного уровня.	от 500 рублей	По результатам мероприятий.
3.Учебно-вспомогательный	1. За результативное выполнение должностных и	от 200 рублей	По итогам четверти и уч.года; по мере

персонал (бухгалтер, секретарь по УЧ, лаборант) и зав. библиотекой	временно вменяемых обязанностей		необходимости
	2. За качественное обеспечение деятельности образовательного процесса.	от 200 рублей	По итогам четверти и уч.года; профессиональным праздникам
	3. За использование инновационных методик, технологий в организации статистической отчетности бухгалтерского учета, ведение документации, делопроизводства.	от 500 рублей	По результатам использования, внедрения, контроля
	4. По итогам работы за год и в связи с праздниками: 23 февраля, 8 Марта, День Учителя и Новый год.	от 200 рублей	По итогам работы за год и к праздникам.
	5. За участие в профессиональных конкурсах, семинарах и других мероприятиях разного уровня.	от 200 рублей	По результатам мероприятия.
	6. . За качественное исполнение должностных и вмененных, временных, в том числе дополнительных обязанностей.	от 500 рублей	По результатам работы. за определенный перид по ходатайству руководителя школы или заместителя руководителя
4.Младший обслуживающий персонал	1. За добросовестное отношение к сбережению и сохранности инвентаря и оборудования	от 200 рублей	По итогам четверти, учебного года
	2. За активное участие в подготовке школы к началу учебного года	от 200 рублей	По результатам подготовительной работы
	3. За качественное выполнение должностных обязанностей и временно дополнительно вменяемых.	от 200 рублей	По итогам квартала, года, к знаменательным датам, на время по приказу, по результатам мероприятий.
	4. По итогам работы за год и в связи с праздниками: 23 февраля, 8 Марта, день Учителя и Новый год.	от 200 рублей	Учебный период.

10. Порядок выплаты материальной помощи.

10.1. Оказание единовременной материальной помощи может производиться всем постоянно работающим сотрудникам образовательного учреждения.

10.2.Материальная помощь выделяется в целях социально – экономической защиты:

- нуждающимся в лечении;
- в связи со смертью работника – членам его семьи в размере до 20 тыс. рублей;

- в связи со смертью ближайших родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) в размере до 20 тыс. рублей;
- при рождении ребенка в семье работника;
- призывающемуся в ряды Вооружённых Сил и вернувшемуся на работу после службы в рядах Вооружённых Сил;
- в связи с личным юбилеем в размере -5 тыс. рублей (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- при выходе на пенсию по возрасту в размере до 5 тыс. рублей, в том числе учителям-пенсионерам, не уволившимся из школы при достижении пенсионного возраста и не получавшим единовременное пособие;
- в связи со стихийным бедствием, а также в связи с кражей, ограблением;
- в связи со сложившимися тяжелыми материальными условиями;
- материальная помощь к праздникам: 23 февраля, 8 марта, Дню Учителя, Новому году, а также по итогам года, к новому учебному году;

10.3.Материальная помощь выплачивается при наличии экономии финансовых средств соответствующей категории работников.

10.4.Размер материальной помощи в каждом конкретном случае, не определенном суммой выплаты в пункте 10.2. данного положения, определяется КМС образовательного учреждения (ограничение до 20 тыс. рублей) на основании заявления работника, нуждающегося в помощи, на имя директора школы. Количество получения материальной помощи в течение года не ограничено.

10.5.Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску, на оздоровление и в целях социальной защиты фиксированными равными суммами (без заявления) в соотношении 2:1 (учителям, административно-руководящему персоналу, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу/ МОП) по приказу директора на основании решения КМС, руководителю – по приказу начальника департамента образования .

10.6. В крайних случаях материальная помощь может выплачиваться в целях социальной защиты по решению КМС приказом директора школы при наличии экономии:

- всем основным работникам в равной фиксированной сумме по соответствующим категориям;
- работнику - совместителю.

10.7.Решением КМС размер материальной помощи в соответствии с п.п.10.5. и 10.6. отдельным работникам может быть изменен с учетом стажа работы в данной школе и трудового вклада.

10.8. Материальная помощь в связи с личным юбилеем в размере 5 тыс. рублей (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) выплачивается при наличии экономии в конце календарного года .

11. Стимулирующие выплаты лаборанту ЭВТ

Лаборанту ЭВТ устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения работника под роспись в приказе.

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	Оперативность устранения аварийных ситуаций -10 баллов
		Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок – до10 баллов
		Грамотное оперативное реагирование на нештатные ситуации – до10 баллов
		Выполнение работ производственной необходимости – до 5 баллов
2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок - 3 балла

12. Стимулирующие выплаты заведующей библиотекой

Заведующей библиотекой устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы. Стоимость балла устанавливается на основании решения экспертной комиссии по мере необходимости, утверждается приказом директора, доводится до сведения работника под роспись в приказе.

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Сотрудничество с участниками образовательного процесса	Участие в методических объединениях: выступления, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера – 10 баллов
2.	Работа с библиотечным фондом	Совершенствование традиционных и освоение новых библиотечных технологий -–5 баллов
		Своевременный заказ и обеспечение учебной литературой, в соответствии с учебным планом– 10 баллов
		Сохранность библиотечного фонда -5 баллов
3.	Организация работы с читателями	Охват учащихся 90% -5 баллов менее 50% -3 балла
		Охват сотрудников школы 90% –5 баллов Менее 50 % -3 балла
		Отсутствие замечаний к работе со стороны читателей-5 баллов
		Отсутствие конфликтных ситуаций – 5 баллов