

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. БОБРОВКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИНЕЛЬСКИЙ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 14 марта 2017 года

№ 92– ОД

**«Об утверждении Положения о распределении стимулирующих выплат
работникам государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.
Бобровка муниципального района Кинельский Самарской области»**

В целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, решения Общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 03.03.2017 года), заседания Управляющего совета (протокол № 4 от 03.03.2017 года),

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о распределении стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Бобровка муниципального района Кинельский Самарской области
2. Деревяшкиной Татьяне Алексеевне разместить данные изменения на официальном сайте Учреждения в срок до 21 апреля 2017 года.

Директор ГБОУ СОШ с. Бобровка

М.В. Гойколова



ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Учреждения
Протокол № 1
от «03» марта 2017г.
Председатель
 Кубекова О.Н.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
Учреждения
Протокол № 4
от «03» марта 2017г.
Председатель
 Кубекова О.Н.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
ГБОУ СОШ с. Бобровка
от «14» марта 2017г.
№ 42-ОД
Директор ГБОУ СОШ с.
Бобровка
М.В. Гойкова



Положение

о распределении стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Бобровка муниципального района

Кинельский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области общеобразовательной школы с. Бобровка муниципального района Кинельский Самарской области (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников и ориентировано на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом №273 «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Перечнем нормативных документов по оплате труда:

Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 №295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области

образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»,

Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области общеобразовательной школы с. Бобровка муниципального района Кинельский Самарской области (далее – Учреждение), Коллективным договором Учреждения, Положением об оплате труда Учреждения.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

Школа - структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы-образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования;

Структурное подразделение (детский сад «Василёк») – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы-образовательные программы дошкольного образования.

1.4. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников, развитие творческой активности и инициативы работников при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы учреждения, повышения качества и эффективности образовательного процесса, закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров.

1.5. Положение определяет виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат работников общеобразовательного учреждения.

1.6. Положение принимается Общим собранием работников Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организацией, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом директора.

1.7. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются в соответствии с п.1.6 настоящего Положения.

2. Виды стимулирующих выплат работникам

2.1. К выплатам стимулирующего характера работников Школы относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

-надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителю Учреждения;

- премии работникам.

2.2. К выплатам стимулирующего характера Структурного подразделения относятся:

- надбавка за результативность и качество работы руководителю Учреждения;

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работников, состоящая из:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- премии.

3. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда

3.1. *Стимулирующий фонд работников Школы* составляет не более 21,34% фонда оплаты труда работников школы, включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

3.1.2. Стимулирующий фонд работников школы распределяется следующим образом:

- до 3% от стимулирующего фонда направляется на стимулирование директора Учреждения на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования Самарской области;

- не более 85% стимулирующего фонда устанавливается педагогическим работникам.

- не менее 12% стимулирующего фонда направляется на стимулирование административно-хозяйственного персонала;

- не более 10% стимулирующего фонда направляется на премирование работников школы.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения составляет 28,8% фонда оплаты труда работников детского сада.

3.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда детского сада распределяется следующим образом:

- до 3% от стимулирующего фонда направляется на стимулирование директора Учреждения на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования Самарской области;

- не менее 97% стимулирующего фонда направляется на стимулирование работников структурного подразделения:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам

структурного подразделения: старшему воспитателю, воспитателю, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, методисту, педагогу-психологу, учителю-логопеду, медицинской сестре, младшему воспитателю по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

4. Порядок и условия установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)

4.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работникам Учреждения на основании **Критериев**, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работникам Школы по форме Приложение 1 и работникам Структурного подразделения по форме Приложение 2.

4.2. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением

результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Управляющий совет Учреждения согласовывает Критерии, позволяющие оценить результативность и качества работы (эффективность труда) работников, и осуществляет контроль за их использованием.

4.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) носит периодический характер и устанавливается приказом директора Учреждения один раз в год на период с 01 сентября по 31 августа.

4.5. Результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения для установления надбавки оценивается в **августе** – по итогам прошедшего учебного года.

4.6. Работники Учреждения не позднее 20 августа предоставляют в экспертную комиссию по оценке эффективности труда материалы самоанализа деятельности в соответствии с Критериями, указанными в п.4.1. настоящего Положения.

Материалы самоанализа включают в себя:

- Самоанализ результативности и качества работы (эффективность труда) в соответствии с Критериями;

- копии, справки, выписки подтверждающих документов.

Педагогический работник, который одновременно является классным руководителем в двух классах, имеет право заполнять раздел «Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя» дважды.

4.7. В каждой структурной единице (отдельно в Школе и отдельно в Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности труда, персональный состав которых утверждается приказом директора Учреждения.

С целью обеспечения коллегиальности, открытости в состав экспертных групп входят представители административного персонала, руководители методических объединений, опытные педагоги, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности труда

работников Учреждения и не позднее 25 августа предоставляет директору Учреждения протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности труда работников содержит:

- дату составления;
- состав членов экспертной комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию об эффективности труда каждого работника своей структурной единицы, в том числе количество набранных им баллов по результатам самоанализа, количество баллов по результатам экспертизы;
- указание причины в случае увеличения или снижения баллов по конкретному показателю;
- подписи членов экспертной комиссии, участвовавших в заседании.

4.9. С момента ознакомления с протоколом в течение 3 дней работники вправе подать в свою экспертную комиссию обоснованное письменное заявление об его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. При обнаружении ошибок (ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными) экспертная комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.10. Директор Учреждения не позднее 01 сентября предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве работы (эффективности труда) работников Учреждения.

4.11. Управляющий совет Учреждения в трёхдневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве работы (эффективности труда) работников Учреждения.

4.12. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения не позднее 10 сентября издает приказ о назначении работникам стимулирующих выплат с указанием размера и периода действия этих выплат.

4.13. Размер стимулирующих выплат работнику за результативность и качество работы (эффективность труда) зависит от количества набранных им баллов по критериям.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) в зависимости от стимулирующего фонда на основании приказа директора Учреждения.

Расчёт соответствия 1 балла денежному эквиваленту производится

Школа: для каждой категории работников по формуле:

Цена балла = N/m ,

где N-сумма стимулирующего фонда отдельной категории работников согласно п.3.1.2. на 01 сентября или 01 января расчетного года,

m – общее количество баллов, набранное отдельной категорией работников.

Структурное подразделение:

Цена балла = N/m ,

где N-сумма стимулирующего фонда на выплаты работникам согласно п.3.2.1. на 01 сентября или 01 января расчетного года,

m - общее количество баллов, набранное всеми работниками.

Размеры постоянных стимулирующих выплат регламентируются количеством набранных баллов.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения в течение периода, на который установлены размеры надбавок, производится корректировка денежного веса 1 балла.

5. Условия для назначения стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

5.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев в данном образовательном Учреждении;
- отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

6.1. Условия снижения стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда):

- наличие дисциплинарного взыскания (замечание).

При вынесении дисциплинарного взыскания работнику в период действия стимулирующих выплат, надбавка за результативность и качество работы может быть снижена на 50%.

6.2. Условия отмены стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда):

- наличие дисциплинарного взыскания (выговор).

6.3. Снижение или отмена стимулирующих выплат производится с момента уведомления работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора приказом директора Учреждения.

6.4. Снижение стимулирующих выплат может устанавливаться на срок от одного месяца до окончания срока действия надбавки.

7. Порядок выплаты премии работникам

7.1. Не более 10% стимулирующего фонда Учреждения направляется на выплату премии работникам.

Педагогическим работникам:

- премии за выполнение особо важных или срочных работ до 20000 рублей;

- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда до 10000 рублей.

Административному, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу:

- премии за выполнение особо важных или срочных работ до 10000 рублей.

Выплата премии назначается приказом директора Учреждения на основании решения экспертной комиссии.

Конкретный размер премии конкретному работнику определяется экспертной комиссией в индивидуальном порядке с учетом трудового вклада работника.

Премирование производится по мере необходимости.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих

работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения.

7.2.1. Выплата разовых премий в качестве поощрения осуществляется работникам Учреждения в соответствии со следующими показателями:

Наименования должности	Основание для премирования
<p>Педагогические работники (учитель, воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за участие в разработке, подготовке и проведении значимых мероприятий, направленных на развитие Учреждения до 20000 рублей; - за занятие призового места работником в конкурсах профессионального мастерства до 20000 рублей; - по итогам проведения промежуточной и итоговой аттестации до 10000 рублей; - за качественную работу по сохранению, пополнению материальной базы кабинета (группы) до 5000 рублей; - за передачу собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам - до 10000 рублей; - за оформление тематических выставок до 3000 рублей; - за высокий уровень организации двигательной активности обучающихся до 3000 рублей; - за результативную коррекционно-развивающую работу с детьми ОВЗ до 5000 рублей
<p>Административный и учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за образцовое выполнение трудовых обязанностей до 5000 рублей; - по результатам работы (по итогам месяца, квартала, полугодия, года) до 5000 рублей;

<p>(включая главного), библиотекарь, помощник воспитателя, секретарь, заведующий хозяйством)</p>	<p>-за участие в подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ до 10000 рублей; -за качественную работу по сохранению, пополнению материальной базы Учреждения до 25000 рублей;</p>
<p>Обслуживающий персонал (уборщик служебного помещения, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, дворник, повар, кухонный работник, сторож,)</p>	<p>-за образцовое выполнение трудовых обязанностей до 10000 рублей; -за участие в подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ до 15000 рублей; -за качественную работу по сохранению, пополнению материальной базы Учреждения до 10000 рублей</p>

7.2.2. Выплата премии работникам назначается приказом директора Учреждения на основании представления.

Представление о премировании работников готовят:

на педагогических работников - учитель, ответственный за организацию учебно-воспитательной работы.

на административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представление о премировании работников Структурного подразделения готовит старший воспитатель Структурного подразделения.

В представлении указываются заслуги и достижения работника, размер премии.

7.2.3. Премии директору Учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

8. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения

8.1. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

9. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

9.3. Основание для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения исходя из наличия денежных средств.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его утверждения и действует до принятия нового.

10.2. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принято с учетом мнения

первичной профсоюзной организации

Протокол от _____ № _____

Председатель ПК _____

Форма эффективности труда учителя-предметника ГБОУ СОШ с. Бобровка

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Макс. количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1.	Снижение (отсутствие) численности неуспевающих	по предметам: 1 группа сложности: русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика - отсутствие 3 балла - снижение 2 балла 2 группа сложности: химия, иностранный язык, ИКТ, история, обществознание, литература, география, биология - отсутствие 2 балла - снижение 1 балл 3 группа сложности: физическая культура, ОБЖ, технология, ИЗО, музыка - отсутствие 1 балл (*для учителей-предметников считается суммарно по каждому преподаваемому предмету, но не более 5 баллов) Динамика по школе: Отсутствие -5 баллов Снижение-2 балла	5		
	1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ	Качество знаний по предмету: 1 группа сложности: 40-100% 5 баллов 2 группа сложности: 40-100% 4 балла 3 группа сложности: 40-100% 3 балла Качество знаний по школе: 46-50%-5 баллов 41-45% -4 баллов 35-40% - 3 балла	5		
	1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне НОО по результатам ВПР	Уровень обученности (по результатам ВПР): 80% и выше - 5 баллов 70% 3 балла 60 % 1 балл Наличие обучающихся, не справившихся с 50% заданий (кроме обучающихся с ОВЗ) - «-1» баллов за каждого обучающегося	5		

	1.4.	<p>Отсутствие успевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету</p>	<p><u>Русский язык, математика:</u> отсутствие успевающих - 4 балла их доля ниже среднего значения по округу - 1 балл <u>Для предметов по выбору:</u> отсутствие успевающих - 3 балла их доля ниже среднего значения по округу - 1 балл <u>Качество знаний по предмету:</u> 80-100% 5 баллов 50-79 % 4 балла (данные суммировать, но не более 12 баллов) Наличие выпускников получивших диплом особого образца 10 баллов за каждого</p>	20		
	1.5.	<p>Отсутствие успевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету</p>	<p><u>Русский язык, математика:</u> отсутствие успевающих - 4 балла их доля ниже среднего значения по округу - 1 балл <u>Для предметов по выбору:</u> отсутствие успевающих - 3 балла их доля ниже среднего значения по округу - 1 балл <u>Качество знаний по предмету:</u> 80-100% 5 баллов 50-79 % 4 балла (данные суммировать, но не более 12 баллов) Наличие выпускников получивших дипломом особого образца 10 баллов за каждого</p>	20		
	1.6.	<p>Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся) кроме ГИА, начальной школы</p>	<p>(по результатам ВПР, РКР, внешнего мониторинга, административного контроля) Отсутствие обучающихся, не выполнивших 50% заданий базового уровня - 5 баллов Наличие обучающихся, не справившихся с 50% заданий - «-1» баллов за каждого обучающегося</p>	5		

	1.7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	Окружной уровень - 2 балла Областной (региональный) - 5 баллов Федеральный и международный - 7 баллов	7		
	1.8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	<u>Для очных конкурсов:</u> участие - 4 балла победители и призеры: окружной уровень - 10 баллов областной (региональный) - 15 баллов <u>Для заочных конкурсов</u> <u>Окружной уровень</u> участник - 1 балл призер: 3 место - 2 балла 2 место - 3 балла 1 место - 4 балла <u>Региональный уровень</u> участник - 2 балла призер: 3 место - 3 балла 2 место - 4 балла 1 место - 5 балла (считается по наивысшему показателю)	15		
	1.9.	Наличие публикаций (методических материалов) в периодических изданиях, сборниках (не Интернет –издания)	Окружной уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Федеральный уровень - 3 балла	3		
	1.10	Участие педагогов в составе экспертных групп, жюри и т.п.	Окружной уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла	2		
	1.11	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	Позитивная динамика (снятие диагноза) - 1 балл Нет динамики -0 баллов Всего по школе снят диагноз у 10-20%-2 балла 30-50%-3 балла Более 50%-5 баллов	5		
	1.12	Эффективная работа с учащимися психопрофилактической деятельностью	Доля обучающихся, охваченных ППД от общего количества обучающихся 60-40% - 10 баллов до 40% - 5 баллов	10		

	1.13	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие Наличие	- 1 балл «- 1» балл	1		
	1.14	Пропуски учащимися уроков педагога по неважным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Менее 5 % - 5% и более	- 1 балл «- 1» балл	1		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<u>Окружной уровень:</u> участие призер, лауреат победитель <u>Областной уровень:</u> участие призер, лауреат победитель (считается по наивысшему показателю)	- 1балл - 5 баллов - 6 баллов - 7 баллов - 8 баллов - 10 баллов	10		
	2.2.	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<u>Окружной уровень:</u> участие призер, лауреат победитель <u>Областной уровень:</u> участие призер, лауреат победитель (считается по наивысшему показателю)	- 1 балл - 5 баллов - 6 баллов - 7 баллов - 8 баллов - 10 баллов	10		
	2.3.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях организованных на бесплатной основе в соответствии с утвержденным перечнем конкурсов.	<u>Окружной уровень:</u> участие призер, лауреат победитель <u>Областной уровень:</u> участие призер, лауреат победитель (считается по наивысшему показателю)	- 1 балл - 3 балла - 5 баллов - 7 баллов - 8 баллов - 10 баллов	10		

	2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	Наличие 1 балл за каждый проект (не более 3 баллов)	3		
	2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) не в сети Интернет	Окружной уровень 1 балл Областной уровень 2 балла Федеральный, международный 3 балла (суммарно за каждую публикацию, но не более 6 баллов)	6		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	(в сравнении с предыдущим периодом) Сохранение охвата - 1 балл Повышение - 2 балла	2		
	3.2.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	(в сравнении с предыдущим периодом) Сохранение охвата - 1 балл Повышение - 2 балла	2		
	3.3.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	Охват от 80% до 90% - 1 балл от 90% и выше - 2 балла ниже 80% «-1» балл	2		
	3.4.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних	Снижение - 1 балл Отсутствие - 2 балла Повышение - «-1» балл По школе Снижение - 3 балл Отсутствие - 5 баллов Повышение - «-2» балл	5		

	3.5.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Снижение - 1 балл Отсутствие - 2 балла	2		
	3.6.	Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Посещение родителями общешкольных собраний, открытых мероприятий 80-100% - 3 балла 50-79% - 2 балла 30-49% - 1 балл Подготовка и проведение общешкольных родительских собраний-5 баллов (суммарно за каждый пункт)	8		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1.	Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	Использование готовых продуктов - 1 балл Создание собственных продуктов - 2 балла	2		
	4.2.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	Ресурсы поселения - 1 балл Ресурсы округа, области - 2 балла	2		
	4.3.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Участие - 1 балл	1		

Дата заполнения «___» _____ 20___ г.

Количество баллов _____

Подпись учителя _____

Решение рабочей комиссии «___» _____ 20___ г.

Количество баллов _____

Ознакомлен(а) _____ «___» _____ 20___ г.

Форма эффективности труда педагога-психолога _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	<p>Окружной уровень - 5 балла</p> <p>Областной уровень - 6 баллов</p> <p>Федеральный уровень 7 баллов</p>	7		
	1.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	<p>Для очных конкурсов:</p> <p>участие - 4 балла</p> <p>победители и призеры:</p> <p>окружной уровень - 10 баллов</p> <p>областной - 15 баллов</p> <p>Для заочных конкурсов</p> <p><u>Окружной уровень</u></p> <p>участник - 1 балл</p> <p>победитель 3 место - 2 балла</p> <p>2 место - 3 балла</p> <p>1 место - 4 балла</p> <p>Региональный участник - 2 балла</p> <p>победитель 3 место - 3 балла</p> <p>2 место - 4 балла</p> <p>1 место - 5 балла</p> <p>(считается по наивысшему показателю)</p>	15		
	1.3.	Наличие публикаций (методических материалов и т.п.) в периодических изданиях, сборниках (не Интернет –издания)	<p>окружной уровень - 1 балл</p> <p>региональный уровень - 2 балла</p> <p>федеральный - 3 балла</p>	3		
	1.4.	Участие педагогов в составе экспертных групп, жюри и т.п.	<p>окружной уровень - 1 балл</p> <p>региональный уровень - 2 балла</p>	2		

	1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	позитивная динамика - 5 баллов нет динамики - 0 баллов	5		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.	Эффективная работа с учащимися психопрофилактической деятельностью	Доля обучающихся, охваченных психопрофилактической деятельностью от общего количества обучающихся 60-40% - 10 баллов до 40% - 5 баллов	10		

Дата заполнения « ____ » ____ 20 ____ г.

Решение рабочей комиссии « ____ » ____ 20 ____ г.

Количество баллов _____

Количество баллов _____

Подпись учителя _____

Ознакомлен(а) _____ « ____ » ____ 20 ____ г.

Форма эффективности труда бухгалтера _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие - 3 балла	3		
	1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие - 5 баллов Уменьшение количества замечаний (в сравнении с предыдущим периодом) - 3 балла Без изменений (при наличии замечаний в сравнении с предыдущим периодом) «-2» балла	5		
	1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие - 3 балла	3		

Дата заполнения « ____ » ____ 20 ____ г.

Решение рабочей комиссии « ____ » ____ 20 ____ г.

Количество баллов _____

Количество баллов _____

Подпись учителя _____

Ознакомлен(а) _____ « ____ » ____ 20 ____ г.

Форма эффективности труда секретаря _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (проверки) за ведением делопроизводства и документооборота	Отсутствие замечаний - 3 балла	3		
	1.2.	Отсутствие нештатных ситуаций в работе инженерного и технологического оборудования здания и закрепленного участка учреждения	Отсутствие - 3 балла Оперативность выполнения технических неполадок и аварийных ситуаций - 2 балла	3		
	1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие - 3 балла	3		

Дата заполнения « ____ » ____ 20 ____ г.

Решение рабочей комиссии « ____ » ____ 20 ____ г.

Количество баллов _____

Количество баллов _____

Подпись учителя _____

Ознакомлен(а) _____ « ____ » ____ 20 ____ г.

Форма эффективности труда библиотекаря _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Эффективное использование библиотечного фонда	Отсутствие замечаний (нарушений) по комплектованию библиотечного фонда учебниками - 3 балла	3		
	1.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие - 3 балла	3		

Дата заполнения « ____ » _____ 20 ____ г.

Решение рабочей комиссии « ____ » _____ 20 ____ г.

Количество баллов _____

Количество баллов _____

Подпись учителя _____

Ознакомлен(а) _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Форма эффективности труда завхоза _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Сохранность 100% 5 баллов Уменьшение - 3 балла	5		
	1.2..	Отсутствие нештатных ситуаций в работе инженерного и технологического оборудования здания и закреплённого участка	- Отсутствие - 3 балла - Оперативность выполнения технических неполадок и аварийных ситуаций 2 балла	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие замечаний (предписаний) по : - санитарно-техническому состоянию помещений, территорий - 1 балл - технике безопасности, охране труда - 1 балл - пожаробезопасности - 1 балл	3		
	2.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	Отсутствие - 3 балла	3		

Дата заполнения « ____ » ____ 20 ____ г.

Решение рабочей комиссии « ____ » ____ 20 ____ г.

Количество баллов _____

Количество баллов _____

Подпись учителя _____

Ознакомлен(а) _____ « ____ » ____ 20 ____ г.

Форма эффективности труда уборщика служебных помещений

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие - 3 балла	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие замечаний (предписаний) по : санитарно-техническому состоянию помещений, территорий - 1 балла технике безопасности, охране труда - 1 балла пожаробезопасности 1 балла	3		

Дата заполнения « ___ » ___ 20___ г.

Количество баллов _____

Подпись работника _____

Решение рабочей комиссии « ___ » ___ 20___ г.

Количество баллов _____

Ознакомлен(а) _____ « ___ » ___ 20___

Форма эффективности труда сторожа _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие нештатных ситуаций в работе	Отсутствие - 3 балла	3		

Дата заполнения « ____ » ____ 20 ____ г.

Решение рабочей комиссии « ____ » ____ 20 ____ г.

Количество баллов _____

Количество баллов _____

Подпись работника _____

Ознакомлен(а) _____ « ____ » ____ 20 ____