

ПРИНЯТО  
общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол от 29.08.2017г. № 19

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МАОУ «Средняя школа №5»  
от 31.08.2017г. № 815

**Положение**  
**о порядке установления стимулирующих выплат,**  
**для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**"Средняя общеобразовательная школа № 5" города Когалыма**  
**(МАОУ "Средняя школа № 5")**

**1. Назначение и область применения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 5" (далее МАОУ "Средняя школа № 5") и является составной частью системы оплаты труда работников МАОУ "Средняя школа № 5".

1.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью "Положения об оплате труда" и рассматривается общим собранием трудового коллектива МАОУ "Средняя школа № 5".

1.3. Настоящее Положение обязательно к применению всеми работниками МАОУ "Средняя школа № 5".

1.4. Ознакомление работника с текстом настоящего Положения осуществляется при приеме на работу или при внесении изменений в настоящее Положение.

**2. Нормативная база**

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации, статьями 135, 144 и 145.
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» статьей 3.1.
- Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Постановлением Администрации города Когалыма от 15.08.2017 года № 1755 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города».
- Уставом МАОУ "Средняя школа №5".
- Коллективным договором МАОУ "Средняя школа № 5".
- Положением "Об оплате труда".
- Другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **3. Общие положения**

3.1. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и качественного выполнения работником трудовых обязанностей, порученных работ, направленных на улучшение аккредитационных показателей, инициативность, безупречную работу, повышение результативности и качества деятельности, эффективное использование интеллектуального потенциала и материально-технической базы.

3.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за особые достижения;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

3.3. Стимулирующий фонд учитывается в смете МАОУ "Средняя школа № 5" в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от иной приносящей доход деятельности.

3.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а так же премиальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются приказом директора на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам.

### **4. Величина и состав стимулирующих выплат**

4.1. На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

4.2. Стимулирующий фонд включает также директорский фонд.

4.3. Директорский фонд составляет 10% от стимулирующего фонда.

Выплаты из директорского фонда производятся по решению комиссии Управления образования Администрации города Когалыма.

4.4. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не могут превышать 50% должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и северной надбавки. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется в процентном соотношении к должностному окладу работника или абсолютном размере (рублях).

4.5. Доля постоянных выплат стимулирующего характера для категорий работников составляет: педагоги - не более 65%, административно управленческий персонал - не более 16%, прочие специалисты, рабочие - не более 19%.

4.6. Установление размера стимулирующих выплат (кроме единовременных) производится не чаще 2 раз в календарном году по результатам предшествующего периода в соответствии с параметрами и критериями оценки качества и результативности деятельности работников.

4.7. Из стимулирующего фонда не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

4.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера, имеющих регулярный (постоянный) характер осуществляется с использованием экспертного метода и устанавливается учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения.

4.9. В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для МАОУ "Средняя школа № 5" и установление разных долей стимулирующего фонда для разных типов ресурсов, разных категорий работников МАОУ "Средняя школа № 5".

4.10. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности

4.11. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

1) Проведение промежуточной «бальной» оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников.

2) Определение «стоимости» 1 балла:

- сумму средств стимулирующего фонда, приходящихся на соответствующий вид ресурса, нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3) Расчет персональной надбавки работника определяется путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

4.12. Оценка деятельности работы за определенный период (учебный год) осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей выплат (далее Комиссия), созданной на основании приказа директора, и оформляется соответствующим протоколом. На основании протокола и решения Комиссии издается приказ о назначении работникам соответствующих выплат.

4.13. Работа сотрудников МАОУ "Средняя школа № 5" по нескольким должностям (совместительство и совмещение) оценивается по критериям каждой категории работников.

4.14. Ежемесячные стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть отменены (полностью или частично) в случаях:

- применения к нему дисциплинарного взыскания (замечание или выговор);
- неисполнения или ненадлежащие исполнения должностных обязанностей, некачественной подготовки документов;
- некачественного, несвоевременного выполнения планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений;
- нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставления не достоверной информации;
- несоблюдение трудовой дисциплины.

4.15. Вопрос об отмене ежемесячных стимулирующих выплат работнику рассматривается на заседании Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на основании служебной записки на имя директора от не посредственного руководителя с указанием конкретных причин отмены.

4.16. Отмена ежемесячных стимулирующих выплат работнику (полностью или частично) оформляется приказом директора на основании решения Комиссии.

4.17. Размер выплат стимулирующего фонда для вновь принятых работников устанавливается в размере не менее 15% от фонда должностного оклада. По итогам шести месяцев работы вновь принятого работника размер выплат может быть пересмотрен в сторону увеличения. Порядок решения об установлении (изменении) размера выплат регулируется коллективным договором.

4.18. Работникам, переведенным на другую должность, на протяжении шести месяцев сохраняется размер стимулирующей выплаты, независимо от группы персонала учреждения, в которую переведен данный работник.

4.19. Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера педагогам указаны в приложении 1 к настоящему Положению.

4.20. Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера заместителям директора указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

4.21. Перечень и размер стимулирующих выплат, устанавливаемых специалистам, служащим, рабочим указаны в приложении 3 к настоящему положению.

4.22. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников МАОУ "Средняя школа № 5" за общие результаты по итогам работы за год.

4.23. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с "Положение об оплате труда".

4.24. Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

4.25. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем году.

4.26. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.27. Перечень показателей и условий для премирования работников МАОУ "Средняя школа № 5" по итогам работы за год:

- качественное исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.28. Основания, по которым производится снижения размера премияльной выплаты по итогам работы за год и процент снижения общего (допустимого) объема выплат работнику указаны в таблице 1 настоящего Положения.

таблица 1

**Основания, по которым производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год**

№ п/п	Основания	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неиспользование или ненадлежащее использование должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	До 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение	До 20%

	планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	
3	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление недостоверной информации	До 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 20%

4.29. Вопрос о снижении премиальной выплаты по итогам работы за год работника рассматривается на заседании Комиссии на основании служебной записки непосредственного руководителя на имя директора и оформляется приказом директора.

## 5. Диапазон и условия расчета разовых (единовременных) стимулирующих выплат работникам школы.

5.1. Настоящее Положение предусматривает разовые (единовременные) выплаты стимулирующего характера, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

5.2. Разовые выплаты осуществляются на основании протокола заседания Комиссии и приказа директора с учетом экономии фонда оплаты труда.

5.3. Основания для разовых выплат указаны в таблице 2.

таблица 2

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты руб.
1	Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, рост качества обучения (по результатам ЕГЭ, ОГЭ, всероссийских проверочных работ)	От 2000 до 10 000
2	Подготовка победителей, призеров очных всероссийской олимпиады школьников, всероссийских конференций и интеллектуальных конкурсов	От 2 000 до 5 000
3	Подготовка победителей, призеров творческих конкурсов, спортивных состязаний, фестивалей и выставок в рамках мероприятий, проводимых под руководством Министерства образования РФ, Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры (очное участие)	От 100 до 5 000
4	Победителям и призерам, а так же участникам конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на гранты различного уровня, в рамках ПНПО	От 200 до 7 000
5	Победителям и призерам в школьных и городских профессиональных конкурсах (Лучший урок с использованием ИКТ, Лучший урок с использованием здоровьесберегающих технологий и др.)	От 500 до 5 000

6	Выступление на профессиональных конференциях, семинарах, педагогических советах и др.	От 500 до 1 000
7	Создание новых, внесение изменений в действующие нормативные документы и локальные акты	От 500 до 3 000
8	Подготовка и проведение городских внеклассных мероприятий	От 500 до 3 000
9	Подготовка и выполнение ремонтных работ, благоустройство помещений школы и прилегающей территории	От 500 до 3 000
10	Создание новых элементов школьной информационной образовательной инфраструктуры (стендов, информационных досок, буклетов, баннеров, рекламной продукции ит.д.)	От 500 до 3 500
11	За работу по формированию положительного имиджа образовательного учреждения (выступление в электронных и печатных средствах массовой информации)	От 500 до 2 000
12	Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, иных мероприятий в рамках деятельности по обмену передовым педагогическим опытом(не в рамках аттестации педагогических работников)	От 500 до 3 000
13	За проведение экскурсий, походов (при условии участия не менее 10 обучающихся)	От 500 до 750
14	За участие в массовых социально-значимых мероприятиях, проводимых муниципальными (региональными) органами власти	От 500 до 3 000
15	За работу в качестве члена комиссии или жюри учебных или профессиональных конкурсов, состязаний, олимпиад	От 500 до 2 000
16	За выполнение и участие работником школы важных работ, мероприятий не определенных трудовым договором работника	От 500 до 5000
17	За достижения и превышение плановых и нормативных показателей работы по сравнению с предыдущим периодом	От 500 до 10 000
18	За выполнение особо важных и срочных работ	От 500 до 1 500
19	За ведение протоколов совещаний, педагогического совета, собраний трудового коллектива	От 500 до 750
20	За дополнительную работу со слабоуспевающими обучающимися, если оплата не предусмотрена тарификацией педагога	От 500 до 2 000
21	За погрузо-разгрузочные работы	От 500 до 1 000

## **6. Порядок распределения директорского фонда**

6.1. Порядок распределения директорского фонда, критерии оценки качества труда руководителя учреждения, процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат определяются Положением о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Когалыма, которое утверждается приказом начальника Управления образования.

### Критерии оценки эффективности деятельности педагогов

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя	Самооценка педагога	Основание для самооценки педагога
1. Результативность деятельности учителя, динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)				
1.1	<p>Качество знаний учащихся по предмету <math>(A/B)*K*100\%</math>, где А - число учащихся, закончивших четверть, год на «4» и «5», В - общая численность обучающихся по предмету <u>1 уровень K = 1</u> Химия, математика, русский язык, физика, иностранный язык <u>2 уровень K = 0,7</u> ИКТ, биология, география, история, обществознание, природоведение, экономика, естествознание, литература, право <u>3 уровень K = 0,5</u> ИЗО, физкультура, ОБЖ, технология, музыка, <u>*для старших классов по полугодиям</u></p>	<p>свыше 40% до 50% - 1 балл свыше 50% до 60% - 2 балла свыше 60% - 3 балла</p>	Расчет показателя	
1.2	<p>Качество знаний учащихся по предмету <math>(A/B)*K*100\%</math>, где А - число учащихся, закончивших четверть, год на «4» и «5», В - общая численность обучающихся по предмету <u>1 уровень K = 1</u> <u>*для учащихся начальной школы</u></p>	<p>свыше 40% до 50% - 1 балл свыше 50% до 60% - 2 балла свыше 60% - 3 балла</p>		
1.3	Динамика успеваемости учащихся (увеличение или снижение доли учащихся,	рост от 3 % и выше - 2 балла стабильность – 1 балл	В сравнении с предыдущим	



	закончивших учебный период с положительными оценками)	снижение - 0 баллов	ГОДОМ	
1.4	Результативность ГИА, ЕГЭ, итоговая аттестация в 4-х классах	Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог в основной период - 1 балл За каждого учащегося, набравшего 75% и выше – 0,5 балла		
1.5	Выбор учащимися предмета для итоговой аттестации (ГИА, ЕГЭ)	от 1 до 5 учащихся - 0,5 балла от 6 до 10 учащихся - 1 балл от 11 до 15 учащихся – 1,5 баллов от 16 до 20 учащихся – 2 балла более 21 учащегося – 2,5 балла		
1.6	Индивидуальная работа с учащимися (по 1-8 виду): за работу по адаптированной рабочей программе в классе, где обучается ребенок с ОВЗ	реализация обучения по адаптированным программам – 0,5 балла		
<b>2. Внеурочная деятельность педагога</b>				
2.1	Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, творческих конкурсов (очно)	за каждого призера, уровни суммируются федеральный уровень – 1,5 балла региональный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 0,5 балла		
2.2	Подготовка призеров, дипломантов в заочных, дистанционных олимпиадах, конкурсах	федеральный уровень – 0,25 балла региональный уровень – 0,1 балла (конкурсантов не суммируем)		
2.3	Организация внеклассной работы по предмету (в рамках предметных недель, знаменательных дат, городских	За каждое мероприятие		
		На параллель – 0,1 балла на ступень – 0,2 балла		

	мероприятий)	общешкольный – 0,3 балла		
2.4	Реализация учебных проектов педагога с учащимися на муниципальном, региональном и федеральном уровне (очно)	Федеральный уровень		
		Индивидуальный – 1 балл групповой – 0,75 балла		
		Региональный уровень		
		Индивидуальный – 0,5 балла групповой – 0,3 балла		
		Муниципальный уровень		
		Индивидуальный – 0,25 балла групповой – 0,2 балла <u>*за каждый проект</u>		
2.5	Публикации исследовательских работ, статей, сочинений учащихся	За каждую печатную публикацию в методических сборниках федеральный уровень – 1 балл региональный уровень – 0,75 балла (ИРО, Школлеги) муниципальный уровень – 0,5 балла уровень учреждения – 0,2 балла. <u>*должен быть подтверждающий документ.</u>		
		За публикации в сети Интернет на образовательных порталах – 0,1 балла (уровни не суммируем) <u>*должна быть ссылка</u>		
2.6	Организация работы по дополнительной образовательной программе (платные услуги)	За работу по программе в группе до 5 человек – 0,5 балла до 10 человек – 1 балл свыше 10 человек – 1,5 балла		
<b>3. Методическая деятельность педагога</b>				
3.1	Результат участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических	федеральный уровень – призер- 4 балла;		

	конференциях (очно)	участие -3балла региональный уровень – призер -3 балла; участие -2 балла муниципальный уровень – призер-2 балла; участие-1 балл уровень учреждения – призер- 1 балл участие – 0,5 балла		
3.2	Результат участия в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях (заочно)	федеральный уровень – 0,5 балла региональный уровень – 0,2 балла (ХМАО-Югры) <u>*Уровни не суммируем</u>		
3.3	Распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, педмастерские, педсоветы, семинары, круглые столы, открытые уроки (очно)	федеральный уровень – 2балла региональный уровень – 1,5 балла муниципальный уровень – 1 балл ОУ – 0,25 балла		
3.4	Публикации педагога по распространению передового педагогического опыта	За одну печатную публикацию федеральный уровень – 1 балл региональный уровень – 0,75 балла муниципальный уровень – 0,5 балла ОУ – 0,2 балла (личный сайт) За все публикации в сети Интернет на образовательных порталах – 0,1 балла <u>*Уровни не суммируем</u> <u>мах.2балла</u>		
3.5	Наставничество	Реализация образовательного маршрута для молодого педагога в течение учебного года – 1 балл		

4. ИКТ – деятельность педагога				
4.1	Создание и систематическое обновление личного сайта учителя	Создан и обновляется – 0,5 балла * <u>ссылка на сайт</u>		
5. Организация воспитательной работы с учащими и родителями				
5.1	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых образовательных услуг	Письменная благодарность в адрес ОУ, вышестоящих организаций, в СМИ – 0,5 балла		
5.2	Профилактика пропусков занятий обучающихся	Ведение журнала учета посещаемости обучающихся в соответствии со страницами электронного классного журнала – 1 балл (справка зам.директора по проверке электронного классного журнала)		
5.2.1	Систематическая работа классного руководителя по профилактике пропусков занятий обучающихся	Беседы с родителями и учащимися, зафиксированные в материалах классного руководителя – 0,5 балла		
5.3	Соблюдение требований к внешнему виду учащихся в классе (по итогам рейдов, проверок внешнего вида учащихся, отраженных в экране «Внешнего вида класса» в течение четверти на основе деятельности детского самоуправления)	Соблюдают 100 % учащихся – 0,5 балла		
5.4	Участие классного коллектива в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	Рейтинг класса: 1 место – 1 балл 2 место – 0,5 балла 3 место – 0,2 балла		
6. Сохранение здоровья учащихся				
6.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-	Отсутствие случаев травматизма, несчастных		

	воспитательном процессе: в урочное время и во время дежурства в рекреации школы	случаев – 1 балл		
6.2	Охват учащихся горячим питанием (с учетом родительской платы без льготной категории)	Охват питаем – 70-100% - 0,5 балла 50-69% - 0,25 балла		
<b>7. Участие в инновационной деятельности ОУ</b>				
7.1	Участие в мониторингах, проектах, апробации программ различного уровня (разработка локальных нормативных актов, программ, дорожных карт)	За каждое участие – 1балл <u>*не более 2 баллов</u>		
<b>8. Соблюдение исполнительской дисциплины</b>				
8.1	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения (на основании приказа курирующего зам.директора)	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 0,2 балла		
8.2	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений (на основании акта)	Отсутствие замечаний – 0,1 балла		
8.3	Выполнение учебного плана по предметам (замена уроков)	10-30 уроков – 0,2 балла 31-50 уроков – 0,3 балла 61-90 уроков – 0,4 балла 91 – 120 уроков – 0,5 балла более 120 уроков – 1 балл		
8.4	Участие в процедуре проведения ОГЭ, ЕГЭ	Уполномоченный ГЭК – 2 балла Руководитель ППЭ – 2 балла Помощник руководителя ППЭ – 1,5 балла Организатор в аудитории – 0,2 балла (за каждое участие) Сопровождающий – 0,1 балла (за каждое участие) Дежурные - 0,1 балла (за каждое участие) Технический специалист – 2 балла		

8.5	Качество ведения электронного журнала учителями-предметниками	Без замечаний – 0,5 балла (справка курирующего зам.директора)		
8.6	Качество выполнения обязанностей дежурного учителя в школе с классом	Без замечаний – 0,5 балла (справка зам. директора)		
9. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности				
9.1	Профсоюзная работа	Председатель – 3 балл	По итогам года	
9.2	Участие в художественной самодеятельности; участие в городской спортивной спартакиаде и иных соревнованиях	Муниципальный уровень – 0,1 балла (за каждое направление - спортивное, художественное)		
Максимальное количество баллов не более 50				

### Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора

№	Наименование критерия	Расчет показателя	Самооценка	Основание для самооценки
1	100% успеваемость учащихся закрепленных параллелей.	2б.- 100% успеваемости; 1б. – рост успеваемости, по сравнению с предыдущим периодом.		
2	Сохранение или рост качества обучения учащихся на закрепленных параллелях.	1-2 б.		
3	Результаты итоговой аттестации по курируемым предметам (4 класс, ГИА, ЕГЭ).	выше среднего по городу – 1б.; выше среднего по округу – 2б.		
4	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный балл.	2 б.		
5	Наличие обучающихся, набравших 100 баллов, или наивысший показатель ЕГЭ по городу (по предмету).	1 б. за каждого		
6	Обучающиеся, получившие аттестаты с отличием (9,11 кл.).	0,5 б. за 1 обучающегося		
6а	Обучающиеся, закончившие учебный год с отличными показателями учёбы.	0,1 балла за 1 обучающегося.		
7	Доля обучающихся хорошистов и отличников на параллелях.	От 40% -1 б.; от 50% -2 б.		
8	Количество победителей и призеров ВОШ по предметам.	1 б. – муниципальный уровень; 2 б. – региональный уровень.		

9	Количество победителей и призеров научных конференций (соревнований) школьников.	0,5 б. за одного обучающегося		
10	Управление инновационным проектом муниципального или регионального уровня.	2 б. за проект		
10а	Управление инновационным проектом на уровне образовательного учреждения.	0,5 б. за проект.		
11	Проведение городских методических мероприятий, семинаров, конференций, круглых столов.	3 б. за мероприятие		
12	Участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, конкурсах на гранты различного уровня.	1 б. за каждого участника; 2 б. за победителя и призера		
13	Доля педагогов, принявших участие в дистанционных (заочных) конкурсах различного уровня	более 30% - 1 б. более 50% - 2б.		
13а	Победители и призёры школьного конкурса «Эффективное методическое объединение педагогов» (рейтинг МО)	1 место -2 б. Призёры – 1 б.		
14	Результативность участия в дистанционных (заочных) профессиональных конкурсах	0,5 б. за победителя и призера		
15	Наличие педагогов высшей квалификационной категории	1 б. за педагога		
16	Наличие педагогов первой квалификационной категории	0,25 б. за педагога		
17	Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности	100% - 1 б.		
18	Ведение официального сайта учреждения. Наличие обновленной актуальной информации	1 б.		



19	Наличие позитивных публикаций в СМИ о деятельности школы	ФУ – 5 б. РУ – 3 б. МУ – 2 б.		
19а	Публикация собственного управленческого опыта в печатных изданиях.	ФУ – 3б. РУ – 2 б. МУ – 1б.		
20	Исполнительская дисциплина. Исполнение сроков сдачи отчетной документации, качество ее исполнения.	до 3 – б.		
21	Соблюдение правил ОТ и ТБ при осуществлении образовательного процесса. Отсутствие травматизма на уроках и мероприятиях	2 б.		
22	Организация платных образовательных услуг	1 б. за группу		
22а	Охват обучающихся дополнительным питанием за счет средств родителей.	70% и более – 3б.; 50-70% - 2 б.; 30-50% -1б.		
22б	Соблюдение обучающимися требований к школьной одежде.	100% – 2б.; 75% - 1 б.;		
23	Результаты аттестации кабинетов	0,5 б. за высшую категорию; 0,25 б. за I категорию		
24	Поддержка деятельности школьных стендов. Своевременность внесения на них информации	0,25 б. за 1 стенд		
25	Отсутствие предписаний контролирующих органов	2 б.		
26	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 б.		
27	Полнота выполнения учебных программ	100% - 1 б.		
28	Полнота выполнения плана ВШК	100% - 2 б.		

Перечень и размер стимулирующих выплат, устанавливаемых специалистам, служащим, рабочим

№ п/п	Наименование выплаты	Должность	Диапазон выплаты %	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
<b>Специалисты</b>					
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы	Специалист по охране труда	От 15 до 50	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный срок	Ежемесячно
		Инженер	От 15 до 50		
		Библиотекарь	От 15 до 50		
	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Лаборант	От 15 до 30	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
		Документовед	От 15 до 50		
		Администратор	От 15 до 30		
		Специалист по кадрам	От 15 до 50		
		Экономист	От 15 до 50		
		Специалист в сфере закупок	От 15 до 50		
Бухгалтер	От 15 до 50				
<b>Служащие</b>					
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы  Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Секретарь учебной части	От 15 до 50	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный срок	Ежемесячно  Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Рабочие					
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы	Уборщик служебного помещения	От 15 до 20	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный срок	Ежемесячно
		Сторож (вахтер)	От 15 до 20		
		Слесарь - сантехник	От 15 до 20		
		Плотник	От 15 до 20		
		Рабочий по комплексному обслуживанию здания	От 15 до 20		

