Принято на Утверждаю:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

педагогическом совете МОУ СОШ № 5 Директор МОУ СОШ № 5

Протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_ В. А. Корзина

 Приказ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_

**Положение**

**о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда**

**в МОУ СОШ № 5 г. Твери.**

**1.            Общие положения**

1.1.              Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ от 10.07.1992 (статьи 135, 144), Постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008г. № 455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях Тверской области» (с дополнениями и изменениями)

1.2.     Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ № 5. Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3.     Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор, либо в дополнительное соглашение к ранее заключенным трудовым договорам.

1.4.     При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5.     Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

1.6.       Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

**2.            Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ № 5.**

2.1. Должностные оклады работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

*Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников школы*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| Должности педагогических работников |
| *1 квалификационный уровень* |
| Старший вожатый | 6215 |
| *2 квалификационный уровень* |
| Педагог дополнительного образования;социальный педагог; | 6 459 |
| *3 квалификационный уровень* |
| Воспитатель;педагог-психолог; | 71196596 |
| *4 квалификационный уровень* |
| Учитель | 7242 |

 2.2.В    зависимости    от    условий    труда    работникам  устанавливаются    следующие компенсационные выплаты:

*2.2.1.надбавка работникам - молодым специалистам;*

*2.2.2.надбавка за особые условия труда;*

*2.2.3.доплата за совмещение профессий (должностей);*

*2.2.4.доплата за расширение зон обслуживания;*

*2.2.5.доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

*2.2.6.*   *доплата за работу в ночное время;*

*2.2.7.*   *доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;*

*2.2.8.*   *доплата за сверхурочную работу.*

*2.2.9.надбавка за квалификационную категорию;*

2.3.Порядок   и   условия   компенсационных   выплат   предусмотрены   в   разделе   6 настоящего положения.

2.4.С   целью   стимулирования   к   качественному   результату   труда,   к   повышению эффективности    осуществления    профессиональной   деятельности    и    поощрения   за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

*2.4.1. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.*

*2.4.2.персональная поощрительная выплата;*

*2.4.3.надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;*

*2.4.4.поощрительная выплата по итогам работы (1 раз в 2 месяца, полугодие, за год);*

*2.4.5.единовременная поощрительная выплата;*

*2.4.6.поощрительная выплата за высокие результаты работы.*

*2.4.7.*Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего положения.

**3.            Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

 3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, *(руб.)* |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| *1 квалификационный уровень* |
| Секретарь | 3830 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| *1 квалификационный уровень* |
| Лаборант | 5644 |
| *2 квалификационный уровень* |
| Заведующий хозяйством | 5758 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| *4 квалификационный уровень* |
| Ведущий бухгалтер, программист | 6882 |

3.2. В    зависимости    от    условий    труда    работникам устанавливаются    следующие компенсационные выплаты:

*3.2.1.надбавка работникам - молодым специалистам;*

*3.2.2.надбавка за особые условия труда;*

*3.2.3.доплата за совмещение профессий (должностей);*

*3.2.4.доплата за расширение зон обслуживания;*

*3.1.5.доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

*3.2.6.*   *доплата за работу в ночное время;*

*3.2.7.*   *доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;*

*3.2.8.*   *доплата за сверхурочную работу.*

3.3.Порядок   и   условия   компенсационных   выплат   предусмотрены   в   разделе   6 настоящего положения.

3.4.С   целью   стимулирования   к   качественному   результату   труда,   к   повышению эффективности    осуществления    профессиональной   деятельности    и    поощрения   за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

*3.4.1.персональная поощрительная выплата;*

*3.4.2.надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;*

*3.4.3.поощрительная выплата по итогам работы(1 раз в 2 месяца, полугодие, за год);*

*3.4.4.единовременная поощрительная выплата;*

*3.4.5.поощрительная выплата за высокие результаты работы.*

*3.4.6.*Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего положения.

4**.            Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад,   руб. |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, дворник, сторож) | 3679 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спец. одежды, кастелянша) | 3805 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) | 3995 |

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационного выплаты:

*4.2.1.* *доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;*

*4.2.2.*  *надбавка за особые условия труда;*

*4.2.3.*   *доплата за совмещение профессий (должностей);*

*4.2.4.*   *доплата за расширение зон обслуживания;*

*4.2.5. доплата  за  увеличение  объема  работы   или   исполнение  обязанностей  временно* *отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

*4.2.6.*   *доплата за работу в ночное время;*

*4.2.7.*   *доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;*

*4.2.8.*   *доплата за сверхурочную работу.*

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4.4. С  целью стимулирования  к качественному результату труда,  к     повышению  эффективности осуществления профессиональной деятельности    и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

*4.4.1.*  *персональная поощрительная выплата;*

*4.4.2.* *надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;*

*4.4.3.* *поощрительная выплата по итогам работы (1 раз в 2 месяца, полугодие, за год);*

*4.4.4.* *единовременная поощрительная выплата;*

*4.4.5.* *поощрительная выплата за высокие результаты работы.*

4.5.  Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

**5.            Порядок и условия оплаты труда руководителя школы и его заместителей, главного бухгалтера школы.**

5.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.) |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения образования | 11091 | 10769 | 10463 | 10147 |

По истечении срока действия квалификационной категории:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.) |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения образования | 15527 | 14000 | 12557 | 11162 |

5.2.Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

5.3.С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационного выплаты:

*5.3.1.надбавка работникам - молодым специалистам;*

*5.3.2.* *надбавка за особые условия труда;*

*5.3.3.* *доплата за совмещение профессий (должностей);*

*5.3.4.* *доплата за расширение зон обслуживания;*

*5.3.5.* *доплата  за  увеличение  объема  работы  или  исполнение  обязанностей  временно* *отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

*5.3.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;*

*5.3.7.* *доплата за сверхурочную работу;*

*5.3.8.* *надбавка за квалификационную категорию.*

5.4.              Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.5.              С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

*5.5.1.надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;*

*5.5.2. персональная поощрительная выплата;*

*5.5.3.надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;*

*5.5.4.поощрительная выплата по итогам работы (1 раз в 2 месяца, полугодие, год);*

*5.5.5.единовременная поощрительная выплата;*

*5.5.6.поощрительная выплата за высокие результаты работы.*

5.6.              Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

**6.            Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

6.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.3. доплата за особые условия труда;

6.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

6.1.6. доплата   за   увеличение   объема   работы   или   исполнение   обязанностей   временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.1.7. доплата за работу в ночное время;

6.1.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.9. доплата за сверхурочную работу;

6.1.10. надбавка за квалификационную категорию.

6.2.  Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3.   Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель муниципального учреждения образования принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в муниципальных учреждениях образования снимается.

6.4.Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в школе в размере до 50% от ставки.

6.5. Доплата за особые условия труда в отдельных классах школы устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей школы и его заместителей) за специфику работы в отдельных классах школы в следующих размерах и случаях:

 6.5.1.  доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

|  |  |
| --- | --- |
| Учителям   и    преподавателям   за   классное   руководство | В % от должностного оклада не более |
| в 1 - 4 классах | 5 |
| в 5 -11 классах | 10 |
| Учителям за проверку письменных работ | От количества детей в классе |
| В 1-4 классах (от должностного оклада без учёта фактической нагрузки) | 7 |
| Учителям-преподавателям за проверку письменных работ: | От количества детей в классе |
| По русскому языку и литературе | 12 |
| По математике, иностранному языку | 10 |
| По истории, химии, физике, географии, биологии | 5 |
| Учителям за заведование учебными мастерскими | 15 |
| При наличии комбинированных мастерских | 17 |
| Библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников(в зависимости от количества классов) | 15 |

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями; подготовка к урокам и другим видам занятий; консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников).

6.6.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9.   Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за работу в ночное время в размере 20%.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.11. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу  определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

 6.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников школы к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

Надбавка за квалификационную категорию работникам образовательных учреждений, за исключением педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

40% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников муниципальных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

70% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

40% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

**7.            Условия установления стимулирующих выплат.**

7.1.  К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1.надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2.персональная поощрительная выплата;

7.1.3.надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4.поощрительная выплата по итогам работы (1 раз в 2 месяца, полугодие, год);

7.1.5.единовременная поощрительная выплата;

7.1.6.поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2.  Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6.пункта 7.1 устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору школы непосредственно.

7.3. Надбавка работникам школы за почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

-      20% от ставки за наличие почётного звания по соответствующему профилю;

-      10% от ставки награжденным почётным знаком по соответствующему профилю,за присвоение учёной степени по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям- за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю- надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.4.  Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом:

- уровня его профессиональной подготовки – 50%

-сложности – 50%

-важности выполняемой работы- 50%

-степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – 50%

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается директором школы с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора школы высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

7.6. Поощрительная выплата по итогам работы (1 раз в 2 месяца, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальных учреждений образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается данным локальными нормативными в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом учредителем.

7.7.   Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику (День учителя, 23 февраля, 8 марта) в размере 1000 рублей и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и т.д.) – 50% от ставки.

7.8.   Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения директора и работников (рабочих) школы

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников являются:

-  эффективность и качество процесса обучения;

-  эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;

-  использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;

-  доступность качественного образования.

7.9 Предусмотрены стимулирующие выплаты администрации школы (директору, заместителям директора социальному педагогу, педагогу-психологу), под должности «учитель» при наличии учебной нагрузки.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат с учётом отчётов заместителей директора.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности работников, утверждается данным локальным актом.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

**8. Критерии стимулирования работников МОУ СОШ № 5**

***Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |
| Результативность образовательной деятельности в ОУ | Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика) | 1 балл за каждый предмет |
| Отсутствие неуспевающих по итогам предыдущей четверти | 1 балл |
| Выполнение ВШК | 1 балл |
| Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня и регионального уровней | 1 балл |
| Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой органи­зованной активностью. | 1 балл |
| Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации. | 1 балл |
| Отсутствие (снижение) учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине | 1 балл |
| Отсутствие отсева учащихся | 1 балл |
| Организации и проведение и промежуточной аттестации учащихся | 1 балл |
| Инновационнаядеятельность | Владение педагогами современными образовательными технологиями, в т. ч. ИКТ | 1 балл |
| Наличие постоянно пополняемого портфолио педагога (% от общего количества) | 1 балл |
| Публикации | 1 балл |
| Кадровое развитие | Повышение категорийности учителей школы. | 1 балл |
| Обобщение опыта работы учителей. | 1 балл |
| Воспитательнаядеятельность(при оценкезаместителейруководителейпо ВР) | Организация общешкольного самоуправления учащихся. | 1 балл |
| Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений). | 1 балл |
| Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД и др. | 1 балл |
| Занятость детей в кружках и секциях | 1 балл |
| Занятость детей из группы риска и СОП в кружках и секциях. | 1 балл |
| Проведение классными руководителями родительских собраний | 1 балл |
| Организация летней оздоровительной работы | 1 балл |
| Победители и призёры в творческих конкурсах, фестивалей среди учителей и детей | 1 балл за каждого |
| Уровеньисполнительскойдисциплины | Посещение уроков | 1 балл |
| Своевременная замена уроков | 1 балл |
| Своевременная и качественная сдача отчетности в УО | 1 балл |

***Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
| Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям |  Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. | 1 балл |
|  Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)  | 1 балл |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 1 балл |
| Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования  |  1 балл |
| Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году | 1 балл |
| Качественна работа оборудования на пищеблоке  | 1 балл |
| Рациональное использование (экономия) энергоресурсов | 1 балл |
| Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов  | 1 балл. |
| Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала  | 1 балл |

***Критерии стимулирования главного бухгалтера, бухгалтера***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий  | Показатели | Баллы |
| *Эффективность деятельности*  | 1. Организация работы по постановке и ведению бухгалтерского учета ОУ  | 1 |
| 2. Соответствие учетной политики законодательству о бухгалтерском учете  | 1 |
| 3. Организация системы внутреннего контроля за правильностью оформления хозяйственных операций, соблюдением порядка документооборота и т.д.  | 1 |
| 4. Объем средств, привлеченных из внебюджетных источников финансирования | 1 |
| 5. Участие и проведение семинаров, совещаний  | 1 |
| 6. Исполнительская дисциплина | 1 |

 ***Критерии стимулирования педагогических работников***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Критерии** | **Баллы** |
| 1.Успешность в учебно-воспитательной работе учителя-предметника | Степень обученности (свыше 50%) | 1 балл |
| Участие в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах и т.д. | 1 балл за каждое |
| Использование учащимися научно-исследовательской, проектной и других видов деятельности по предмету | 1 балл |
| Проведение массовых мероприятий по предмету в рамках внеурочной деятельности | 1 балл за каждое |
| Результаты достижений обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах и т. д. | 0,5 балла за каждое призовое место |
| Участие обучающихся в социально значимых мероприятиях (при позитивной динамике) | 1 балл |
| Разработка и реализация социально значимых проектов под руководством педагога | 1 балл |
| Эффективное дежурство учителя по школе | 1 балл |
| Использование ИКТ в процессе обучения предмету (свыше 10%) | 1 балл |
| Использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения предмету | 1 балл |
| Выполнение программ по предмету | 1 балл |
| Дополнительное повышение квалификации | 1 балл |
| Работа педагога по самообразованию | 1 балл |
| Выступление на педагогических советах, конференциях, педагогических панорамах и т.д. с обобщением опыта | 1 балл за каждое |
| Своевременное и качественное оформление документации | 1 балл |
| Проведение открытого урока | 1 балл за каждый |
| 2.Деятельность классного руководителя | Организация и проведение внеклассного воспитательного мероприятия школьного уровня | 1 балл за каждое |
| Работа с родителями | 1 балл |
| Работа с учащимися «группы риска» | 1 балл |
| Количество учащихся, занятых в доп. Образовании (свыше 50% уч-ся) | 1 балл |
| Охват обучающихся питанием в школьной столовой (за 60% и выше питающихся по абонементам) | 1 балл |
| 3.Качественное исполнение должностных обязанностей | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 1 балл |

***Критерии стимулирования библиотекаря***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии  | Баллы |
| Сотрудничество с библиотеками города | Организация и проведение совместных мероприятий  | 1 балл |
|  Повышение библиографической грамотности учащихся | Проведение библиотечных уроков  | 1 балл за каждый |
| Организация тематических выставок  | 1 балл |
| Создание базы данных о краеведческой литературе и систематическое ее пополнение  | 1 балл |
| Использование современных технологий | Использование автоматизированной информационной библиотечной системы (создание базы данных)  | 1 балл |
| Выпуск печатной продукции (буклеты, информационные листки, рекомендательные списки) | 1 балл |
| Создание презентаций  | 1 балл за каждую |

***Критерии стимулирования воспитателям группы продленного дня***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |
| Сохранность контингента | Сохранность контингента обучающихся в ГПД | 1 балл |
| Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин | 1 балл |
| Использование технологий | Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни | 1 балл |
| Качественное обеспечение услуги | Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках | 1 балл |
| Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др.) |  1 балл за каждое |
| Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 1 балл |

***Критерии стимулирования педагога-психолога***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |
| Результаты коррекционно-развивающей деятельности | Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу | 1 |
| Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения | 1 |
| Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения | 1 |
| Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов | 1 |
| Взаимодействие специалистов | Активное взаимодействие: со специалистами ПМП к по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья | 1 |
| С центром занятости населения | 1 |
| С учреждениями здравоохранения | 1 |
| Профессиональные достижения | Наличие публикаций | 1 |
| Наличие обобщенного опыта работы | 1 |
| Включенность в методическую работу | Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) | 1 |
| Разработка коррекционно-развивающих программ | 1 |

***Критерии стимулирования социального педагога***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели  | Критерии | Баллы |
| Организация работы по социальной адаптации детей-инвалидов | Изучение условий их обучения и оказание помощиклассным руководителям в работе с ними | 1 |
| Индивидуальная работа с учащимися из группы «риска» и их родителями | Проведение индивидуальных бесед, посещений надому, вовлечение детей в работу кружков | 1 |
| Обследование социально незащищенных семейдля оказания им помощи | Посещение на дому по запросам Управленияобразования, соцзащиты и КДН | 1 |
| Организация работы с учащимися попрофилактике правонарушений | Уменьшение количества учащихся, состоящих на учетев КДН | 1 |
| Организации каникулярного отдыха учащихся из группы «риска» | Наличие плана работы с учащимися в каникулярноевремя и его реализация | 1 |

***Критерии стимулирования педагога дополнительного образования***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |
| Эффективность деятельности | 1. Комплектование состава обучающихся, занимающихся в кружках и секциях
 | 1 |
| 1. Участие в культурно-массовых мероприятиях
 | 1 |
| 1. Наличие публикаций
 | 1 |
| 1. Наличие обобщённого опыта
 | 1 |

***Критерии стимулирования программиста***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |
| Эффективность деятельности | 1. Качественное выполнение работ по установке программ, отслеживание их функционирования
 | 1 |
| 1. Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы ПК и отдельных устройств.
 | 1 |
| 1. Качественное и своевременное выполнение ремонта ПК и отдельных устройств
 | 1 |

***Критерии стимулирования секретаря***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |
| *Создание оптимальных условий для осуществления управления учебно-воспитательным процессом* | 1. Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения | 1 |
| 2. Степень владения компьютерной техникой и оргтехникой | 1 |
| 3. Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы | 1 |
| *Соблюдение требований охраны труда и ТБ* | 4. Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудованияСоответствие оборудования инвентаризационным описям и его состояние | 1 |
| 5. Обеспечение соблюдения требований ОТ и ТБ, пожарной и электробезопасности во время работы на компьютере и оргтехникеОтсутствие замечаний комиссий различного уровня | 1 |

***Критерии стимулирования младшего обслуживающего персонала***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Критерии | Баллы |  |  |
| Гардеробщик, уборщики |  | От 6 до 10 лет |
| *Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса* | 1. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов и т.д.)  | 1 |
| 2. Качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок | 1 |
| 3. Соблюдение требований СанПиН | 1 |
| *Соблюдение требований охраны труда и ТБ* | 4. Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств  | 1 |
| 5. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности | 1 |
| Дворник  |  | От 6 до 10 лет |
| *Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса* | 1. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольном участке (состояние урн, скамеек и т.д.) | 1 |
| 2. Качественная уборка школьной территории | 1 |
| 3. Соблюдение требований СанПиН | 1 |
| *Соблюдение требований охраны труда и ТБ* | 4. Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств  | 1 |
| 5. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности  | 1 |
| Рабочий по обслуживанию здания |  | От 6 до 10 лет |
| *Создание опти-мальных условий для осуществления учебного процесса* | 1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 1 |
| 2. Качественное выполнение ремонтных работ | 1 |
| 3. Соблюдение требований СанПиН | 1 |
| *Соблюдение требований охраны труда и ТБ* | 4. Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования  | 1 |
| 5. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности  | 1 |
| Сторож  |
| *Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса* | 1. Обеспечение антитеррористической защищенности объекта | 1 |
| 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности | 1 |
| 3. Обеспечение сохранности оборудования  | 1 |
| *Соблюдение требований охраны труда и ТБ* | 4. Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств  | 1 |
| 5. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ | 1 |