ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников МОУ ««Макарьевская

средняя общеобразовательная школа»

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МОУ «Макарьевская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МОУ «Макарьевская средняя общеобразовательная школа» (далее – работников ОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в образовательном учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается общим собранием трудового коллектива в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, и утверждается руководителем ОУ с учётом мнения Совета трудового коллектива школы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ОУ составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников ОУ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;

- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников МОУ Макарьевская средняя общеобразовательная школа );

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3.Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работником руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава общеобразовательных учреждений за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей ОУ.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения, является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам реализуемым учреждением.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да |  | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
| 3 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да |  | 2 |
| 4 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1,5 |
| 5 | Наличие сайта ОУ | Да |  | 1 |
| 6 | Наличие Положения о стимулировании труда работников ОУ | Да |  | 0,5 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 8 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да |  | 2 |
| 9 | Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента, определённого лицензией | Да |  | 2 |
| 10 | Занятость учащихся во внеурочное время. | Да |  | 2 |
| 11 | Методическая работа коллектива ОУ | Да |  | 1 |
| 12 | Правонарушения обучающихся |  | Нет | 2 |
| 13 | Исполнение бюджета | Да |  | 1 |
| 14 | Педагогические кадры | Да |  | 1 |
| 15 | Организация питания | Да |  | 2 |
| 16 | Особые условия труда | Да |  | 2 |
| 17 | Особый статус ОУ | Да |  | 1-2 |
| 18 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов  - на уровне района города и на уровне городского поселения  - на городском уровне или уровне муниципального района  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да  Да |  | 0,5  1  1,5  2 |
| 19 | Действующие органы самоуправления. | Да |  | 1 |
| 20 | Наличие реализуемой эффективной программы развития ОУ. | Да |  | 2 |
| 21 | Участие в экспериментальной работе | Да |  | 1 |
| 22 | Наличие системы мониторинга в ОУ | Да |  | 2 |
| 23 | Наличие системы работы с документами. | Да |  | 1 |
| 24 | Сетевое взаимодействие с другими ОУ | Да |  | 1 |
| 25 | Привлечение внебюджетных средств | Да |  | 1 |
| 26 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да |  | 2 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся - перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в.т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОУ – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОУ предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся.

К п.9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников основной общеобразовательной школы.

К п. 10.Занятость учащихся во внеурочное время – динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся школы не ниже среднего показателя по району. Организация занятости учащихся в каникулярное время, не ниже среднего показателя по району.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Школа года») не ниже районного уровня.

К п. 12. Правонарушения учащихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 13. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания учащихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по району.

К п. 16. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексным учреждением (например школа – д/сад; школа объединяет в себе музыкальную школу, учреждение дополнительного образования и т.д.) ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза учащихся организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОУ – лицей (2 балла), гимназия (2 балла), школа с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призёров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 20. Реализуемая программа развития ОУ – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями профессионального образования. Сетевое взаимодействие с другими ОУ – совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | | баллы |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте. | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах. | Да |  | -2 |

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | Да |  | 2 |
| 2 | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 3 | Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах. |  | Нет | 2 |
| 4 | Система работы с документами курируемых педагогов. | Да |  | 1 |
| 5 | Система работы с документами заместителя директора. | Да |  | 1 |
| 6 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах. | Да |  | 2 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 8 | Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов  - на уровне района города  - на городском уровне или уровне муниципального района  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да  Да |  | 0,5  1  1,5  2 |
| 9 | Методическая работа курируемых педагогов. | Да |  | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 11 | Организация повышения квалификации курируемых педагогов. | Да |  | 2 |
| 12 | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам. | Да |  | 2 |
| 13 | Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов | Да |  | 2 |
| 14 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1 |
| 15 | Участие в экспериментальной работе | Да |  | 1 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени. в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | Баллы |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

3.3. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
| 1 | Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов. | Да |  | 2 |
| 2 | Объективность оценки учителем качества знаний учащихся | Да |  | 2 |
| 3 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да |  | 2 |
| 4 | Наличие методической работы учителя | Да |  | 1 |
| 5 | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. |  | Нет | 0,5 |
| 6 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов  - на уровне района города, города районного подчинения;  - на городском уровне или уровне района области;  - на областном уровне;  - на федеральном уровне. | Да  Да  Да  Да |  | 0,5  1  1,5  2 |
| 7 | Наличие аналитической работы учителя. | Да |  | 1 |
| 8 | Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе. | Да |  | 1 |
| 9 | Участие в инновационной и экспериментальной работе. | Да |  | 1,5 |
| 10 | Наличие работы с родителями. | Да |  | 1 |
| 11 | Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм. | Да |  | 2 |
| 12 | Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода | Да |  | 1 |
| 13 | Внеклассная работа с учащимися по предмету. | Да |  | 1 |

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | Баллы |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса | Да |  | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да |  | -2 |
| 3 | Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины. | Да |  | -2 |
| 4 | Невыполнение учебной программы | Да |  | -2 |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности. | Да |  | -2 |

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся (воспитанников). | Да |  | 1 |
| 2 | Повышение квалификации. | Да |  | 0,5 |
| 3 | Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе | Да |  | 0,5 |
| 4 | Правонарушения учащихся класса. |  | Нет | 0,5 |
| 5 | Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия. |  | Нет | 0,5 |
| 6 | Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями. | Да |  | 0,5 |
| 7 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. |  | Нет | 0,5 |
| 8 | Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя. | Да |  | 0,5 |
| 9 | Наличие диагностической работы. | Да |  | 0,5 |
| 10 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. | Да |  | 1 |
| 11 | Охват горячим питанием учащихся класса. | Да |  | 1 |
| 12 | Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий. | Да |  | 1 |
| 13 | Наличие ученического самоуправления. | Да |  | 1 |
| 14 | Наличие работы с родителями. | Да |  | 1 |
| 15 | Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом. | Да |  | 1 |

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п.3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 14. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

К п.15. Проведение совместных мероприятий для родителей , учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | измерители | | Баллы |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса | Да |  | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да |  | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да |  | -2 |
| 4 | Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины | Да |  | -2 |

3.5. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|  | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
|  | Наличие системы работы с документами | Да |  | 1 |
|  | Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций  - на уровне района города и городского поселения районного подчинения;  - на городском уровне или уровне района области;  - на областном уровне;  - на федеральном уровне | Да  Да  Да  Да |  | 0,5  1  1,5  2 |
|  | Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации) | Да |  | 1,5 |
|  | Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером | Да |  | 2 |
|  | Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях | Да |  | 1 |
| 1. Н | Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями | Да |  | 1 |
|  | Наличие детского объединения | Да |  | 1,5 |

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы- наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

(Продолжение по другим типам и видам образовательных учреждений находится в отдельном файле)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|  | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах | Да |  | – 2 |
|  | Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой. | Да |  | – 2 |
|  | Нарушение норм техники безопасности. | Да |  | – 2 |

3.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления образовательным учреждением.

3.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель ОУ, заместители руководителя ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления ОУ.

3.10. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

3.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включат: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления ОУ.

3.16. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.17. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.18. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

НЕ = (Д \* Б)/ М где:

НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

*Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.*

*Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.*

*Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.*

4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_