

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ № 16
г. Липецка
Н.А. Огнева



Положение
о порядке установления компенсационных,
стимулирующих и премиальных выплат работникам
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения № 16 г. Липецка
(с изменениями и дополнениями на 01.09.2017)

Согласовано на собрании
трудового коллектива
от 01.09.2017
Протокол № 1

1. Общее положение

1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБОУ № 16 г. Липецка (далее Порядок) разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, региональными законами Липецкой области: решение Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 №894 «О положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» с изменениями, в соответствии с решением Липецкого городского Совета депутатов от 24.02.2015 № 995 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Липецка», Постановлением Администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Постановлением Администрации г. Липецка от 14.12.2015 №2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» и городское отраслевое соглашение между администрацией г. Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы от 30.06.2015.

Положение определяет размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и порядок премирования, социальных выплат работникам образовательного учреждения.

1.2 Положение разработано в целях стимулирования работников к повышению качества труда, поощрения особых достижений в профессиональной деятельности, качественное выполнение должностных обязанностей.

1.3 Для распределения видов и размера компенсационных и стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения приказом директора создается специальная комиссия по их распределению. Комиссия распределяет стимулирующую часть по итогам квартала, года и определяет размер материальной помощи в каждом конкретном случае. Председателем комиссии является директор образовательного учреждения.

1.4 Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде процента к базовой ставке заработной платы, к должностному окладу или в виде конкретной суммы в пределах фонда экономии оплаты труда приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.5 Положение разрабатывается, изменяется и дополняется комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат и утверждается соответствующим приказом директора образовательного учреждения, рассматривается на общем собрании трудового коллектива

1.6 Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных.

1.7 Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью стимулирование работников к повышению качества труда, поощрение за его интенсивность и результативность.

1.8 В соответствии с городским отраслевым соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы (приложение № 3) педагогическим работникам сохраняется оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования,

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)

2 Порядок установления выплат компенсационного характера

2.2. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников образовательного учреждения:

2.2.1 выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ЗПР -20% для педагогических работников, для других сотрудников 15%;

2.2.2 за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

- 1 классы-45%
- 2-4 классы-45%
- 5-9 классы -40%

2.2.3 компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе, по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе. Установленная сумма начисляется за периоды, осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным отпуском работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

В случае превышения установленной наполняемости классов при наличии фонда экономии может быть произведена доплата 1 раз в четверть в размере 10%.

2.2.4 за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

- 1-4 классы-25%;
- Русский язык, литература-30%;

- Математика-20%;
 - Иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание-15%;
 - География, история-10%;
- 2.2.5 учителям, педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения -20%;
- 2.2.6 работникам учреждения, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) - 12,1% по результатам аттестации рабочего места, работнику библиотеки - 8% (пыль). Выплаты устанавливаются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах;
- 2.2.7 выплаты за ночное время сторожам устанавливаются в размере 35% от базовой части оплаты труда;
- 2.2.8 ежемесячные надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 50% должностного оклада. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях в течение пяти лет после окончания педагогических учебных заведений;
- 2.2.9 единовременное пособие молодому специалисту (подъемные) 12000 рублей.
- 2.2.10 при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении:
- от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада;
 - более 15 лет – в размере двух должностных окладов.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (ежемесячные выплаты)

3.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат. Размер ежемесячных выплат устанавливается от должностного оклада.

3.1.1 ежемесячные надбавки за интенсивность и результаты труда заместителям руководителей и главному бухгалтеру образовательного учреждения –от 100% до 130% (100% за интенсивность труда-30% за высокие результаты и качество выполняемых работ);

3.1.2 за наличие квалификационной категории педагогическим работникам применяется повышающий коэффициент:

специалистам службы психолого-педагогического сопровождения: педагогу – психологу, учителю-логопеду, учителю – дефектологу, социальному педагогу устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за наличие высшей категории – 25%, за наличие I категории – 10%.

3.1.3 бухгалтерам за выполнение функций контрактного управляющего-40%;

3.1.4 бухгалтеру за подготовку документов и отчетности для проведения открытых аукционов, запросов котировок в электронной форме в сумме 70%;

3.1.5 за работу с библиотечным фондом учебников библиотекарям:

- от 200 до 800 экземпляров - до 5% ставки;
- от 800 до 2000 экземпляров - до 10% ставки;
- от 2000 до 3500 экземпляров - до 15% ставки;
- от 3500 до 5000 экземпляров - до 20% ставки;
- от 5000 до 6500 экземпляров - до 25% ставки;
- от 6500 до 8000 экземпляров - до 30% ставки;
- свыше 8000 экземпляров - до 35% ставки;

3.1.6 за организацию общественно-полезного, производственного труда учителям и другим работникам (при отсутствии в учреждении ставок мастера производственно обучения или инструктора по труду):

- при наличии 6-12 классов – 25% ставки;
- при наличии 13-29 классов – 50% ставки;
- при наличии 30 и более классов – 100% ставки;

3.1.7 за нагрудный знак "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "Почетный работник" – 10% (не имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации") и правительственные награды - в соответствии с действующим законодательством;

3.1.8 за ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено, - до 10% ставки;

3.1.9 за оформление документов при приёме граждан в ОУ и переводе из одного ОУ в другое – 40%;

3.1.10 за звание "Учитель года" – 200% единовременно, 50% в течение учебного года;

3.1.11 ежемесячные надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный», «Мастер спорта международного класса» - в размере 20% должностного оклада (ставки). Указанные надбавки выплачиваются при условии соответствия работающих по профилю учреждения или педагогической нагрузке. Установление надбавок осуществляется один раз в год к 1 сентября. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам, осуществляющих педагогическую (преподавательскую) работу, указанные ежемесячные надбавки выплачиваются в случае отсутствия аналогичных надбавок по основной должности. При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию. При наличии ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию;

- 3.1.12 за заведование учебно-опытным участком (теплицей)- 15% (при наличии теплицы по каждому виду отдельно);
- 3.1.13 за ведение делопроизводства учителям, другим работникам – до 200%;
- 3.1.14 за руководство методическим объединением - 10%;
- 3.1.15 за работу школьного сайта - 50%;
- 3.1.16 за руководство дефектологической службой-40%;
- 3.1.17 за содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки, сенсорная комната) в соответствии с нормативными требованиями – 10%; соляной пещеры – до 140%;
- 3.1.18 за выполнение обязанностей по охране прав детства - 10%;
- 3.1.20 за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совещаний при директоре – 10%;
- 3.1.21 за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета – 10%;
- 3.1.22 за содержание инструментов и технических средств в столярной мастерской и кабинете технологии в соответствии с нормативными требованиями - 10%;
- 3.1.23 за экспериментальную и инновационную работу – 20%;
- 3.1.24 за выполнение обязанностей сопровождающего в пути следования школьного автобуса (в зависимости от графика работы и длительности маршрута) – от 15% до 100%;
- 3.1.25 за работу с дезинфицирующими средствами работникам по комплексному обслуживанию здания – 12%;
- 3.1.26 за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ работникам по комплексному обслуживанию здания – 200% и работникам бухгалтерии – 220% (в зависимости от объема);
- 3.1.27 за ненормированный рабочий день секретарю – 100%;
- 3.1.28 за сложность и напряженность педагогам, обучающих детей на дому (с учетом проживания детей в отдаленных от школы районах города) – до 120% (в зависимости от количества детей и отдаленности их проживания от школы);
- 3.1.29 за руководство школьным музеем – 30%;
- 3.1.30 за сложность и напряженность другим категориям работников- до 150%;
- 3.1.31 социальным педагогам за сложность и напряженность (проживание детей в различных районах города, работа с социально-неблагополучными семьями) – 30%;
- 3.1.32 за выслугу лет сотрудникам бухгалтерии - 20%;
- 3.1.33 за организацию наставнической работы с молодыми специалистами - 10%;
- 3.1.34 за ведение электронного журнала – 50%;
- 3.1.35 за сопровождение программного обеспечения – 15%.

4. Премияльные выплаты

4.1. Премииальные выплаты

Премииальные выплаты производятся при наличии фонда экономии за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполненных работ работникам.

Предложения о премировании работников вносит: руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководители методических объединений выборный профсоюзный орган. Размер премиальной выплаты согласовывается с выборным профсоюзным органом. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель образовательного учреждения и оформляет приказом.

При начислении премии учитывается выполнение конкретных мероприятий и заданий в соответствии с личным вкладом работника.

Премииальные выплаты производятся:

4.1.1. За подготовку и проведение организованного начала и завершения учебного года.

4.1.2. За подготовку, участие, победы в конкурсах, акциях, соревнованиях, олимпиадах, спартакиадах и других мероприятиях различного уровня.

4.1.3. За результативность при проведении внеклассной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС.

4.1.4. За обеспечение системной работы по осуществлению безопасных перевозок детей школьным автобусом.

4.1.5. За участие в образовательных сессиях, семинарах, конференциях по предоставлению и распространению собственного педагогического опыта и опыта работы образовательного учреждения.

4.1.6. За сложность и напряженность (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей).

4.1.7. За комплексную, системную и результативную работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся с ОВЗ.

4.1.8. За результативность работы по организации проектной деятельности с участниками образовательных отношений (участие в проектах и акциях, представление результатов проектов).

4.1.9. За выполнение особо важных и срочных работ.

4.1.10. За проведение летней оздоровительной работы.

4.1.11. За активное участие в общешкольных мероприятиях и их музыкальное сопровождение.

4.1.12. За участие в методической работе (конференции, семинары, предметные недели, открытые уроки, внеклассные мероприятия).

4.1.13. За результативную работу по вовлечению учащихся «группы риска» в социально-значимую деятельность.

4.1.14. За работу по сохранности библиотечного фонда, работу с базой данных в библиотеке, высокую читательскую активность.

4.1.15. За качественную и эффективную работу с родителями обучающихся.

- 4.1.16. За организацию и проведение государственной итоговой аттестации, работу с бланками документов строгой отчетности.
- 4.1.17. За дополнительную работу педагогов в пунктах проведения ГИА.
- 4.1.18. За результативную работу по организации межведомственного взаимодействия с различными организациями.
- 4.1.19. За победу в общешкольном конкурсе «Лучший класс года».
- 4.1.20. За работу по реализации программ «Разговор о правильном питании», «Я – Липчанин» и др.

4.2. Премияльные выплаты по итогам квартала, полугодия.

4.2.1. Премияльные выплаты по итогам квартала, полугодия производятся в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогов.

Премияльные выплаты производятся при наличии фонда экономии
Размер премияльных выплат устанавливается от денежного содержания (с учетом нагрузки, надбавок и доплат) по состоянию на 01.09 текущего учебного года.

4.2.2. Настоящее Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МБОУ № 16 г. Липецка (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени.

4.2.3. Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения, разработанный на основе школьной системы оценки качества образования.

4.2.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

• Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

4.2.6. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

4.2.7. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности.

4.2.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей МО. Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

4.2.9. Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Срок хранения протоколов 3 месяца.

4.2.10. В установленные руководителем учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) руководители МО передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений педагогов, входящих в МО, заполненные в соответствии с критериями оценки и расчетами показателей эффективности деятельности, содержащим самооценку педагога, оценку после экспертизы на методическом объединении.

4.2.11. Индивидуальные листы профессиональных достижений могут содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность педагога.

4.2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями.

4.2.13. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель

результативности.

4.2.14. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговым баллом и доводится для ознакомления педагогу и утверждается приказом руководителя.

4.2.15. Количество максимальных баллов одного педагога в соответствии с критериями данного Положения составляет 100 баллов.

4.2.16. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

4.2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

4.2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Приложение № 1

Критерии оценки и показатели эффективности деятельности педагогов МБОУ № 16 г. Липецка

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Самооценка педагога	Оценка ШМО (в баллах)	Итоговый балл (оценка Комиссии)
1.	Результативность деятельности учителя					
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)					
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 98%- 95 % -1 балла; менее 95% -0 баллов			
1.2.	Качество	0-5	$(A/B)*100\% * K$, где А -			

	знаний обучающихся по предмету	баллов	число учащихся, окончивших на «4» и «5» четверть. В - общая численность учащихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики. химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)			
1.3.	Положительная высокая динамика успеваемости учащихся Положительная динамика результатов коррекционно работы	0-2	Увеличение доли учащихся, имеющих положительную динамику – 2 балла			
1.4.	Организация внеклассной работы по	5	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных и			

	предмету		проведенных, учителем по предмету или предметной недели с предоставлением демонстрационно-методического материала и отчетом с фото-, видео- приложением – 5 баллов, при отсутствии мероприятий – 0 баллов Проведение открытого внеклассного мероприятия на уровне образовательного учреждения – 2 балла, на муниципальном, областном – 4 балла.			
1.5.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев– 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов Наличие случаев травматизма во время УВП (учебно-воспитательного процесса) - «-1»			
1.6.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 5 баллов, обоснованные жалобы (в т.ч. устные) – «-1» балл			
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)					
2.1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов			

	х достижений учащихся (работа по наполнению портфолио учащихся) в соответствии с ФГОС					
2.2.	Использование новых педагогических и коррекционно-развивающих технологий	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-2	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -2 балла коррекционно - развивающих технологий - 2 балла			
2.3.	Реализация образовательной программы	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-1	Норма - стабильные образовательные результаты учащихся- 1 балл			
2.4.	Качество разработки и реализации рабочих программ и их выполнение	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-1	Наличие рабочей программы - норма- 1 балл; отсутствие или не выполнение – 0 баллов.			
2.5.	Качество документации и методических разработок по психолого-медико-педагогическому сопровождению учащихся	0-1	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок Интернет-педсовет – 1 балл, СМИ и т.д. – 2 балла			
2.6.	Работа с детьми	0-2	Положительная			

	из социально-неблагополучных семей		динамика – 2 балла, отрицательная – 0 баллов			
2.7.	Профилактика правонарушений	ниже нормы -0 баллов; норма- 1 балл	Отсутствие правонарушений- 1 балл; постановка на учет в КПДН – 0 баллов			
2.8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 балла			
2.9	Результат работы педагога по теме самообразования	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-2	Педагог не имеет системы работы по теме -0 баллов; педагог работает по системе -0,5 балл; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) -2 балла			
2.10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	0-4	Наличие оформленного кабинета – 2 балла Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла			
2.11	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и	0-1	1 балл за каждый проект			

	индивидуальные проекты учащихся, социальные проекты»					
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1.	Ведение классных журналов	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 1 балл; замечания – от 0 до «-5» баллов			
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков от 0 до «-5» баллов			
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы ОУ и т.д.)	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка от 0 до «-10» баллов; отсутствие замечаний - 1 балл			
3.4.	Организация рабочего места учителя	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний- «-1» балл за каждое			
4.	Сохранение здоровья обучающихся					
4.1.	Работа с учащимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	Ниже -0 баллов Норма – 1 балл	Ведется без системы - ниже нормы -0 баллов; Ведется систематически- 1 балл			

4.2.	Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	1	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 3 балла, отсутствие – 0 баллов			
4.3.	Превышение фактической наполняемости класса, ГПД.	2	превышает нормативы или существенно превышает среднюю наполняемость классов в образовательном учреждении 0%- 20% - 1 балл; свыше 20% -2 балла;			
5.	ИКТ- деятельность педагога					
5.1.	Активное участие в программе «БАРС. Образование – Электронная школа»	2	Ведение электронного журнала, дневника - 0,5 балл; оформление и хранение всей документации в электронном виде – 0,5 балла; систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина – 1 балл, наполнение образовательной среды – от 2 до 4 баллов			
5.2.	Участие в обновлении школьного сайта	5	Систематическое участие - 5 баллов			
5.3.	Создание личного сайта	1	Создание личного сайта -5 баллов			
6.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности					
6.1.	Участие в общешкольных и других мероприятиях	2	Участники уровня учреждения -1 балл, муниципального уровня – 2 балла (за каждое			

			мероприятие)			
6.2.	Участие в подготовке к новому учебному году	1	Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл			

Критерии оценки и показатели эффективности деятельности административного, учебно-вспомогательного персонала др. работников

1.	<i>Заместителям директора</i>	Баллы
2.	За инновационную работу	15
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в соответствии с функциональными обязанностями	30
4.	За организацию работы органов коллегиального управления в уставной деятельности (разработке основной образовательной программы, программы развития ОУ и др.) За эффективность работы органов коллегиального управления	10
5.	За представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации: Федеральном (25%), региональном (15%), (муниципальном) (10%), школьном (5%) уровнях по каждому основанию	25%
6.	За подготовку и размещение на сайте ОУ самоанализа о состоянии и результатах развития ОУ, отчета о результатах самообследования	15
7.	За выполнение муниципального задания	30
8.	За наличие публикаций об ОУ в СМИ и профессиональных изданиях	15

9.	За наличие призеров и победителей учащихся в конкурсах различных уровней	До 30
10.	За реализацию программ (разделов) по сохранению и укреплению здоровья учащихся	20
11.	За отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по причине нарушения педагогическими и другими работниками ОУ должностных инструкций	20
12.	За наличие победителей и призеров спортивных соревнований различных уровней: муниципальных, региональных и др.	До 30
13.	За удельный вес учащихся, охваченных образовательными программами физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, реализуемыми ОУ, в общей численности учащихся (%) не менее 40	20
14.	За удельный вес учащихся, вовлеченных в мероприятия физкультурнооздоровительной и спортивной направленности, в общей численности учащихся (%) не менее 50	20
15.	За наличие программ (разделов), включающих задачи по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	20
16.	За отсутствие правонарушений, преступлений среди учащихся ОУ в отчетный период	20
17.	За ведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся на основе учебных предметов и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС: предметные, метапредметные и личностные результаты	30

18.	За отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании	15
-----	---	----

19.	За обеспечение положительной динамики состояния ОУ в соответствии с показателями ШСОКО	15
20.	За достижение удельного веса педагогических и руководящих работников, прошедших в течение последних 3 лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку.	10
21.	За обеспечение участия педагогических работников в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней.	20

	<i>Заместителю директора</i>	
1	За использование информационных технологий в управлении	10
2	За интенсивность труда, высокие результаты и качество выполняемых работ	15
3	За обеспечение и исправность средств противопожарной и антитеррористической безопасности	15

4	За организацию и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности	До 20
5	За наличие приборов учета, их бесперебойную работу, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	15
6	За обеспечение требований охраны труда и безопасности образовательного процесса	20
7	За сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	15
8	За отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10
9	За отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Госпожнадзора и др.	15
10	За высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ, подготовки к новому учебному году, отопительному сезону и др.	До 40
11	За своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ	10
12	За отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	10
	<i>Главному бухгалтеру</i>	
1.	За использование информационных технологий в управлении	5
	За интенсивность труда, высокие результаты и качество выполняемых работ:	
2.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	20
3.	Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	20

4.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	10
5.	За 100% исполнение бюджета, результаты финансово-хозяйственной деятельности	20
6.	За своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ и услуг, а также платежи в бюджеты и внебюджетные фонды	10

7.	За отсутствие замечаний к составлению прогноза бюджета на очередной период	10
8.	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	20
9.	За отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации	20
10.	За отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	15
11.	За работу, связанную с повышенной юридической и материальной ответственностью	10
12.	За инициативу, творчество, применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	10
13.	За организацию и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в системе электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи	10
14.	За работу на ОАО «Единой электронной торговой площадке»	10

15.	За систематический контроль за рациональным расходованием финансовых и материальных средств	10
16.	За достижение показателей средней заработной платы педагогического персонала среднего значения по региону	10
17.	За сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности при годовом объеме финансирования свыше 30 млн.руб.	20
	<i>Бухгалтерам</i>	
1	За сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности	20
2	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	20
3	Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	30
4	За 100% исполнение бюджета, результаты финансово-хозяйственной деятельности	До 50
5	За своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ и услуг, а также платежи в бюджеты и внебюджетные фонды	20
6	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций	20
7	За соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжающих организаций	10
8	За отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	15
9	За своевременное заключение договоров по аренде помещений	10

10	За инициативу, творчество, применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	10
11	За организацию и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в системе электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи	20

	<i>Заведующей библиотекой, библиотекарю</i>	
1	За проведение общешкольных мероприятий в соответствии с планом на высоком уровне (в зависимости от количества, за каждое - 1%)	до 10
2	За сохранение фонда учебников, методическую помощь учителям	10
3	За высокую читательскую активность обучающихся	10
4	За пропаганду чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок в помещениях гимназии (в зависимости от количества, за каждое - 1%)	До 10
5	За подготовку учащихся к различным мероприятиям (по каждому основанию- 1%)	До 10
6	За использование в работе компьютерных программ, заполнение баз данных	10
	<i>Секретарю учебной части</i>	
1	За интенсивность работы	До 50
2	За организацию приема посетителей	10

3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	5
4	За использование в работе компьютерных программ, заполнение БД	15
5	Отсутствие жалоб от посетителей	5
6	За качественное ведение документации	15
7	За своевременное формирование дел в соответствии с номенклатурой, обеспечение их сохранности и своевременную архивацию документов	20
8	За отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15
9	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой от проверяющих органов	20
10	За ведение и оформление трудовых книжек	30
	<i>Обслуживающему персоналу (техническим служащим)</i>	
1	За выполнение работ, связанных с содержанием в исправном состоянии, чистоте закрепленных участков, отсутствие замечаний по содержанию закрепленного участка	До 20
2	За выполнение косметического ремонта	До 150

3	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 15
	<i>Сторожа</i>	
1	За отсутствие случаев кражи по вине сторожа; своевременный наружный и внутренний обходы территории, поддержание порядка и чистоты на территории учреждения во время дежурства	До 15
2	За отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, своевременные проверки и готовность противопожарного инвентаря	До 10
3	За отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в ночное время, наличие оперативной связи по телефону, своевременное оформление журнала дежурств, своевременное выявление неисправностей имущества	До 15

	<i>Дворникам</i>	
1	За отсутствие обоснованных жалоб, своевременность выполнения работы	До 10
2	За качественную уборку территории, выполнение санитарно-гигиенических норм	До 10
3	За отсутствие травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	До 10
4	За сохранность инвентаря	До 5

	<i>Рабочим по обслуживанию здания (рабочий по текущему ремонту)</i>	
1	За обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей в зависимости от сезона	До 10
2	За отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на техническое обслуживание здания, оборудования, механизмов	До 10
3	За отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, нарушений трудовой дисциплины	5
4	За отсутствие случаев отключения электроснабжения, водоснабжения по вине рабочего по обслуживанию здания	10
5	За сохранность материалов, инструментов	5

Комиссия вправе дополнять и изменять критерии.

Суммарный размер баллов является процентом премиальных выплат.

5. Социальные и иные выплаты

5.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления, протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и приказа директора школы. Материальная помощь выплачивается в особых случаях; смерть работника или члена его семьи, рождение детей работника, свадьба работника или его детей; длительная болезнь, приобретение дорогостоящих лекарств, тяжелое материальное положение, чрезвычайные ситуации. Размер материальной помощи составляет от 2000 рублей до 20000 рублей и определяется решением комиссии в каждом конкретном случае.

5.2. Выплаты к юбилейным датам со дня рождения (45,50,55,60 лет) (на основании служебной записки на имя руководителя школы) – выплачивается в виде фиксированной суммы - 3000 руб.; в связи с выходом на пенсию – 6000 руб;

5.3. К профессиональному празднику «День учителя», другим праздникам (при наличии фонда экономии) выплаты осуществляются в виде фиксированной суммы. (При распределении премий к другим праздникам учитывается нагрузка работника: в случае если нагрузка составляет менее 1 ставки премия выдается пропорционально его нагрузке).

5.4. Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца в течение установленного периода.

5.5. На премирование работников могут направляться до 30% доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.6. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является отсутствие дисциплинарного взыскания.

5.7. При наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премиальных выплат уменьшается на 50%, в виде выговора на 100%.