

<p>Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации гимназии № 11 Т.В. Гордеева</p>	<p>Утверждено приказом директора «Гуманитарно-эстетической гимназии №11» от «06» сентября 2016 г. №283б</p>
--	---

## **Положение**

### **об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Гуманитарно-эстетическая гимназия № 11 г. Дубны Московской области»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Дубны Московской области, подведомственных управлению народного образования, утвержденным постановлением Администрации города Дубны Московской области от 25.08.2016 № 108 ПА-623, Уставом гимназии, коллективным договором и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гуманитарно-эстетическая гимназия № 11 г. Дубны Московской области» (далее – гимназия).

1.2. Установление выплат стимулирующего характера производится с целью стимулирования работников гимназии к более качественному, эффективному, результативному труду, к развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом гимназии задач, повышению качества образовательного процесса, к повышению ответственности за выполнение должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам гимназии, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Формирование средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области, нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

Расходы, связанные с установлением выплат стимулирующего характера могут производиться:

- в пределах выделенных бюджетных ассигнований на установление выплат стимулирующего характера на основании соответствующего нормативного правового акта;
- в пределах средств экономии фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год
- в пределах средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом.

Гимназии на основании соответствующего постановления Администрации города Дубны предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда данного учреждения.

Гимназия в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам данного учреждения.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.1. Работникам гимназии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в форме ежемесячной выплаты на определенный срок и (или) в форме единовременной премии.

2.3. Порядок и условия установления ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный срок:

2.3.1. Расчет выплат стимулирующего характера производится за результаты работы за установленный срок на основании показателей результатов труда (Приложение № 1).

Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем показателям равна 100). Для измерения результативности труда по каждому показателю вводятся критерии и шкала.

2.3.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за установленный срок может производиться два раза в год, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат могут устанавливаться сроки: первый с 01 сентября по 31 декабря и второй с 01 января по 31 августа.

На первый срок выплаты стимулирующего характера за результаты работы могут быть установлены в период с 01 по 30 сентября, на второй – с 01 по 30 января.

2.3.3. Если на работника гимназии в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание или письменно зафиксирован факт нарушения исполнительской дисциплины, по результатам которого наложено дисциплинарное взыскание в следующем полугодии, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера на определенный срок производятся на основании предоставляемой работником информации о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению.

2.3.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией гимназии, создаваемой на основании приказа директора в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (Приложение № 2).

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются: директор, председатель профсоюзной организации гимназии, заместители директора, руково

дители ШМО, педагогические работники гимназии, члены Управляющего совета. Решение о включении конкретных педагогических работников в указанную комиссию принимается на заседании педагогического совета. Решение о включении конкретных членов Управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего совета. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор. Для оформления документов избирается секретарь комиссии. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. В срок, не позднее 30 сентября и 30 января каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам гимназии и с учетом мнения представительного органа работников, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

#### 2.4. Порядок и условия установления единовременных премий:

2.4.1. Единовременное премирование производится за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; по итогам работы по следующим основным показателям:

- результаты работы по итогам месяца и(или) четверти, и(или) полугодия и(или) календарного года, по окончании проекта;
- качественное и оперативное выполнение отдельных ответственных мероприятий, поручений и работ, активное участие в подготовке и проведении мероприятий;
- победы в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.
- иные критерии, связанные с результативностью деятельности.

2.4.2. Размер единовременных премий устанавливается приказом директора в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.3. Принятие решения о конкретном размере единовременной премии производится комиссией по установлению выплат стимулирующего характера.

2.4.4. Единовременное премирование по итогам работы производится в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.5. При наличии у работника гимназии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному работнику могут быть установлены по истечении срока испытания при приеме на работу. В случае если такой срок не установлен, – по истечении трех месяцев со дня назначения на должность. В исключительных случаях выплаты стимулирующего характера работнику могут быть установлены до истечения указанных сроков.

2.6. При установлении выплат стимулирующего характера обязательными условиями являются:

- государственно-общественный характер установления выплат;
- гласность, демократичность процесса установления выплат;
- использование основных показателей деятельности образовательного учреждения;
- комплексная оценка деятельности работника.

### **3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

3.1. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера на определенный срок:

3.1.1. В соответствии с показателями, установленными приложением № 1 к данному положению производится подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2.2. настоящего положения.

3.1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.1.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера на определенный срок конкретного работника.

3.1.4. В течение каждого срока, установленного пунктом 2.3.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным показателям и критериям.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника или в абсолютных суммах в рублях. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим положением выплаты устанавливаются на основании должностного оклада, размер каждой выплаты исчисляется от должностного оклада без учета других надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, кроме установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области и нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

3.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя гимназии, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, устанавливается до 3-кратного размера должностного оклада работника.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат руководителю учреждения максимальными размерами не ограничивается и осуществляется в соответствии с предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, установленным на календарный год распоряжением Администрации города Дубны.

### **4. Критерии для отмены выплат стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца календарного года на основании приказа директора.

4.2. Критерием для отмены выплат является наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов;
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);
- нарушение исполнительской дисциплины.

4.3. Другие нарушения в деятельности образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области и Уставом гимназии могут являться основанием для уменьшения стимулирующих выплат.

4.4. Стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора.

Приложение №1 к Положению об условиях установления и порядке произведения  
выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гуманитарно-эстетическая гимназия № 11 г. Дубны Московской области»

Таблица № 1 **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей гимназии № 11**

№ п/п	критерии	показатели	Расчет показателя	шкала	Мак к-во баллов по критериям
1	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах, т.п.)	<p>Качество обученности:</p> <p>К1</p> <p>К2</p> <p>К3 Результаты итоговой аттестации выпускников 9-х классов</p> <p>К4 Результаты итоговой аттестации выпускников 11 классов (ЕГЭ)</p> <p>К5 Результаты итоговой аттестации выпускников 4 классов</p> <p>К6 Участие в мониторинговых исследованиях в системе СтатГрад, комплексных проверочных работах по ФГОС</p> <p>К 7. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<p>Кол-во уч-ся, получивших «4» и «5» по итогам периода/численность обучающихся</p> <p>Кол-во уч-ся, получивших «2» по итогам периода/ численность обучающихся</p> <p>Количество учащихся, сдавших экзамены в новой форме на «4» и «5»</p> <p>Средний балл по результатам ЕГЭ</p> <p>Количество учащихся, получивших «4» и «5»</p> <p>Охват учащихся (количество детей *число работ)</p> <p>Наличие и ведение карты индивидуальных достижений учащихся</p>	<p>100-71% - 10 баллов 50-70% - 8 баллов 35-49% - 6 баллов</p> <p><b>Не более 10 баллов по К1</b></p> <p>100% успеваемость – 5 баллов 1 неуспевающий – 3 баллов 2 и более – 0 баллов</p> <p><b>Не более 5 баллов по К2</b></p> <p>От 100-80% - 5 баллов 79-50% - 3 балла 49-30% - 2 балла 29-10% - 0 балл</p> <p><b>Не более 5 баллов по К3</b></p> <p>Выше городского уровня- 5 баллов Выше регионального уровня 3 балла</p> <p><b>Не более 5 баллов по К4</b></p> <p>От 100-80% - 5 баллов 79-50% - 3 балла 49-30% - 1 балл 29-10% - 0 баллов</p> <p><b>Не более 5 баллов по К5</b></p> <p>До 10 учащихся – 1 балл От 11 до 30 - 2 балла Свыше 30 – 5 баллов</p> <p><b>Не более 5 баллов по критерию К6</b></p> <p><b>Не более 5 баллов по критерию К7</b></p>	<b>30</b>
2		К8 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях др.	Кол-во уч-ся—победителей и призеров,	<p>Российский, областной, региональный уровень – 10 баллов Зональный: победитель – 8баллов Призер – 6 баллов</p> <p>Муниципальный уровень (олимпиады, творческие конкурсы, научно-</p>	<b>20</b>

				<p>практические конференции, соревнования) –  Победитель 6 баллов  Призер-4 балла  Научно-практическая конференция:  <b>Не более 20 баллов</b></p>	
3	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	<p>К9. Внеурочная деятельность учителя-предметника</p> <p>К10. Воспитательная работа за рамками функционала классного руководителя (походы, экскурсии, поездки, подготовка общешкольных мероприятий)</p>	<p>Участие в <b>подготовке и проведении общешкольных</b> проектов, Декады наук. Организация международных конкурсов («Русский медвежонок», «Бульдог», «Кенгур», «КИТ»), открытые уроки для родителей, т.п., участие в городских творческих мероприятиях по предмету (не включенные в К8), организация физкультурно-оздоровительной спортивной работы (при отсутствии других видов доплат)</p> <p>Количество мероприятий, степень вовлеченности учащихся</p>	<p>По 2 балла за мероприятие</p> <p><b>Не более 10 баллов</b></p> <p>Экскурсия по городу – 1 балл, поездка однодневная-2 балла, с ночевкой – 4 балла</p> <p>Мероприятие -2 балла</p> <p><b>Не более 10 баллов</b></p>	20
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	<p>К11 Проведение мастер-классов, открытых уроков для учителей города, выступления на городских, областных и выше конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ в журналах федерального уровня</p> <p>К12 Участие в научно-исследовательской работе в гимназии</p>	<p>Наличие выступлений или (и) публикаций</p> <p>Организация мониторинговых исследований, участие в разработке и реализации основной образовательной программы, Программы развития</p>	<p>Мастер-класс, открытый урок для педагогов города -5 баллов,  открытый урок для гимназии- 3 балла  Выступление – 7 баллов,  Работы – 10 баллов</p> <p>Работа в творческих группах, проведение открытых уроков по проблемам, обозначенным в Программе развития, создание тестов (по 2 балла за 1 тест)</p>	<p>10</p> <p>10</p>
5	Дополнительный критерий	Устанавливается директором гимназии	Организация питания, наличие учащихся, получивших 100 баллов на ЕГЭ, организация мероприятий для педагогов, работа с детьми из социально-неблагополучных семей, создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, создание декораций, костюмов, т.п.)		10
6	ИТОГО				100

Таблица № 2 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателя-организатора ОБЖ.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	<p>Качество освоения учебных программ:</p> <p>Динамика учебных достижений</p> <p>и др. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах.</p>	<p>Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся</p> <p>Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода /численность обучающихся</p> <p>Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся</p> <p>Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,48 – 4 баллов; от 0,47 до 0,28 – 3 баллов; от 0,27 до 0,08 – 2 балла. <b>Не более 5 баллов.</b></p> <p>0 – 5 баллов; от 0,01 до 0,04 – 4 баллов; от 0,041 до 0,08 – 3 баллов от 0,081 до 0,12 – 1 балл. <b>Не более 5 баллов.</b></p> <p>от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,48 – 4 баллов; от 0,47 до 0,28 – 3 баллов; от 0,27 до 0,08 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b></p> <p>Региональный уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b></p>	20
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	<p>Взаимодействие с организациями по вопросам ОБЖ, допризывной подготовки, ГО</p> <p>Помощь военкомату в отборе юношей для поступления в военные учебные заведения</p> <p>Работа с допризывниками</p> <p>Разработка школьного плана ГО</p> <p>Занятия по ГО с работниками школы</p> <p>Мероприятия по безопасности жизнедеятельности</p>	<p>По материалам внутришкольного контроля</p> <p>Кол-во поступивших/кол-во выпускников</p> <p>Кол-во поставленных на учет/ кол-во допризывников</p> <p>По результатам проверки</p> <p>Выполнение плана</p> <p>Выполнение плана</p>	<p><b>Не более 5 баллов</b></p> <p><b>Не более 5 баллов</b></p> <p><b>Не более 5 баллов</b></p> <p><b>Не более 5 баллов</b></p> <p><b>Не более 5 баллов</b></p> <p><b>Не более 10 баллов</b> (по 1 баллу за мероприятие)</p>	35
3.	Обобщение и распространение передового	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов;	5



	<b>педагогического опыта</b>	конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.		Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл. <b>Не более 5 баллов.</b>	
4.	<b>Участие в методической, научно-исследовательской работе</b>	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы <b>до 5 баллов</b>	<b>5</b>
5.	<b>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету</b>	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК)  <b>Не более 5 баллов</b>	<b>5</b>
6.	<b>Повышение квалификации, профессиональная подготовка.</b>	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов Повышение квалификации – до 2 баллов; Профессиональная подготовка – до 2 баллов. Обучение в аспирантуре, докторантуре до 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	<b>5</b>
7.	<b>Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся школьников</b>	Положительная оценка деятельности со стороны родителей обучающихся школьников	количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов.</b>	<b>5</b>
8.	<b>Субъективная оценка со стороны обучающихся школьников</b>	Положительная оценка деятельности со стороны обучающихся школьников	количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов.</b>	<b>5</b>
<b>ВСЕГО: 100 баллов (возможных)</b>					

Таблица № 3 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда социального педагога.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность социальной работы	Динамика социальных показателей  Отсутствие отчислений из школы в 1-9 кл. Сохранение контингента учащихся в 10-11 кл. Просветительская работа для родителей Взаимодействие с КДН, ОВД и др. Работа в совете профилактики Отсутствие правонарушений	Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во обратившихся учащихся.	от 1 до 0,8-10 баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b> 0-5 баллов 0-5 баллов 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-4 балла	30
2.	Удовлетворенность взаимодействием с социальным педагогом участников образовательного процесса	Положительная оценка со стороны обучаемых  Положительная оценка со стороны родителей  Положительная оценка со стороны учителей, администрации	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных  Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных  Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл <b>Не более 10 баллов</b> 1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл <b>Не более 10 баллов</b> 1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл <b>Не более 10 баллов</b>	30
3.	Обобщение и распространение передового опыта	Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	1 балл за каждое мероприятие <b>Не более 5 баллов</b>	5
4.	Участие в методической работе	Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных психологических и др. площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работ; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от сложности, объема и результативности <b>до 10 баллов</b>	10
5	Использование современ-	Использование компьютерных программ, видео,	По итогам внут-	<b>Не более 5 баллов</b>	5

	менных технологий	аудио аппаратуры и др.	ришкольного контроля		
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары – 1 балл. <b>Не более 5 баллов</b>	5
7.	Представленность соцпедагога в предметном пространстве школы	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	<b>Не более 5 баллов</b>	5
8.	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина. Улучшение микроклимата в школе. Организация питания.	По итогам внутришкольного контроля.	не более 2 баллов не более 4 баллов не более 4 баллов	10
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 4 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-организатора по спортивно-массовой работе.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность работы по спортивному направлению деятельности школы	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися во внеучебное и каникулярное время с обучающимися  Создание школьных спортивных команд и руководство их подготовкой  Итоги участия спортивных команд школы в спартакиаде среди школьных команд города и области Привлечение учащихся школы к активным занятиям спортом и физкультурой	Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.  Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.  Кол-во призовых мест  Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.	от 1 до 0,8-10 баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b> 1-0,8-10баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b> <b>Не более 10 баллов</b>  1-0,8-10баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b>	40
2.	Удовлетворенность взаимодействием с педагогом-организатором участников образовательного процесса	Положительная оценка со стороны обучаемых	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных  Кол-во положительных от-	1-0,8-5баллов; 0,79-0,6-4 балла; 0,59-0,4-3 балла; 0,39-0,2-2 балла. 0,19-0,05-1 балл	15

		Положительная оценка со стороны родителей	звонков/кол-во опрошенных	<b>Не более 5 баллов</b> 1-0,8-5баллов; 0,79-0,6-4 балла; 0,59-0,4-3 балла; 0,39-0,2-2 балла.	
		Положительная оценка со стороны учителей	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	<b>Не более 5 баллов</b> 1-0,8-5 баллов; 0,79-0,6-4 балла; 0,59-0,4-3 балла; 0,39-0,2- 2 балла. 0,19-0,05-1 балл	
3.	Обобщение и распространение передового опыта	Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	2 балла за каждое мероприятие <b>Не более 10 баллов</b>	10
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работ; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от сложности, объема и результативности <b>до 10 баллов</b>	10
5.	Использование современных здоровьесберегающих технологий	Использование игровых технологий, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	<b>Не более 5 баллов</b>	5
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары – 1 балл. <b>Не более 5 баллов</b>	5
7.	Представленность организатора в предметном пространстве школы	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	<b>Не более 5 баллов</b>	5
8.	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина. Отсутствие травматизма. Оформление документации	По итогам внутришкольного контроля.	<b>Не более 2 баллов</b> <b>Не более 3 баллов</b> <b>Не более 5 баллов</b>	10
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 5

## Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителя-логопеда.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	<b>Успешность работы учителя-логопеда</b>	Сохранение контингента уч-ся в течение дня/отчетного периода <b>К1</b>	Наполняемость группы, исходя из норматива    Отсутствие замечаний со стороны учителей и родителей  Отсутствие травматизма. Соблюдение режима, требований охраны труда, санитарных норм.  Кол-во совместных мероприятий, охват	от 1 до 0,85 – 20 баллов; от 0,84 – 0 баллов; <b>Не более 10 баллов.</b>	<b>55</b>  <b>10</b>  <b>15</b>
		Количество учащихся, выпущенных из логопункта с исправленным речевым дефектом <b>К2</b>		от 60 до 100% - 15баллов от 0 до 30% - 15 баллов от 30 до 60% - 10 баллов	
		Качество самоподготовки <b>К3</b>		На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) <b>Не более 10 баллов</b>	
		Обеспечение безопасных условий <b>К4</b>		<b>Не более 10 баллов.</b>	
		Взаимодействие с классными руководителями и родителями обучающихся <b>К5</b>		<b>Не более 5 баллов</b>	
2.	<b>Субъективная оценка со стороны родителей воспитанников</b>	Положительная оценка деятельности учителя-логопеда со стороны родителей <b>К7</b>	количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов.</b>	<b>5</b>
3.	<b>Субъективная оценка со стороны воспитанников</b>	Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны воспитанников <b>К8</b>	количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл	<b>5</b>
4.	<b>Повышение квалификации, профессиональная подготовка.</b>	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов	<b>5</b>

		(для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре <b>К9</b>	менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Повышение квалификации – до 2 баллов; Профессиональная подготовка – до 2 баллов. Обучение в аспирантуре, докторантуре до 5 баллов	
5.	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. <b>К10</b>	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл. <b>Не более 5 баллов.</b>	<b>5</b>
6.	<b>Использование современных технологий</b>	Использование развивающих, здоровьесберегающих, игровых технологий <b>К11</b>	Количество занятий с учащимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) <b>до 10 баллов</b>	<b>10</b>
7.	<b>Дополнительный критерий</b>	Состояние кабинета <b>К12</b>  Исполнительская дисциплина <b>К13</b> Ведение школьной документации <b>К14</b>	Оформление, соответствие санитарно-гигиеническим нормам, наличие пособий и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) <b>до 10 баллов</b> <b>До 2 баллов</b>  <b>До 3 баллов</b>	<b>15</b>
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 6 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда ведущего библиотекаря.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность работы зав. библиотекой	Обслуживание читателей на абонементе  Успешная работа с библиотечным фондом, своевременное обновление	Кол-во читателей/ общее кол-во учителей и учащихся.  Кол-во новых книг/библиотечный фонд Наличие, обновление	от 1 до 0,8-10 баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b>  <b>Не более 5 баллов</b>	30

		<p>Регистрация и подшивка периодических изданий Отсутствие задолжников</p> <p>Связь с другими библиотеками, библиотечный обмен</p> <p>Информационная работа (выставки, викторины и др. мероприятия по пропаганде книг)</p>	<p>Кол-во задолжников/общее кол-во учащихся По рез-там внутришкольного контроля Кол-во выставок, мероприятий</p>	<p><b>Не более 3 баллов</b></p> <p><b>Не более 3 баллов</b></p> <p><b>Не более 4 баллов</b></p> <p><b>Не более 5 баллов</b> (по 1 баллу за мероприятие)</p>	
2.	Удовлетворенность взаимодействием с зав. библиотекой участников образовательного процесса	<p>Положительная оценка со стороны обучающихся</p> <p>Положительная оценка со стороны родителей</p> <p>Положительная оценка со стороны учителей</p>	<p>Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных</p> <p>Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных</p> <p>Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных</p>	<p>1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл</p> <p><b>Не более 10 баллов</b></p> <p>1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл</p> <p><b>Не более 10 баллов</b></p> <p>1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл</p> <p><b>Не более 10 баллов</b></p>	30
3.	Обобщение и распространение передового опыта	Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	<p>2 балла за каждое мероприятие</p> <p><b>Не более 10 баллов</b></p>	10
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от сложности, объема и результативности <b>до 10 баллов</b>	10
5	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	<b>Не более 10 баллов</b>	10

6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары – 1 балл. <b>Не более 5 баллов</b>	5
7.	Дополнительный критерий	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; Исполнительская дисциплина.	По итогам внутришкольного контроля.	<b>Не более 3 баллов</b>  <b>Не более 2 баллов</b>	2
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 7 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность психологической работы	Динамика психологических показателей (развивающая и психокоррекционная работа)  К1 Групповая работа  К2 Индивидуальная работа	Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во обратившихся учащихся.  Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во клиентов.	от 1 до 0,8-10 баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b>  1-0,8-10баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла. <b>Не более 10 баллов</b>	20
2.	Удовлетворенность взаимодействием с психологом участников образовательного процесса	К3 Положительная оценка со стороны обучаемых  К4 Положительная оценка со стороны родителей  К5 Положительная оценка со стороны учителей	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных  Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных  Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл <b>Не более 10 баллов</b> 1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл <b>Не более 10 баллов</b> 1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов; 0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл	30



				<b>Не более 10 баллов</b>	
3.	Обобщение и распространение передового опыта	К6 Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.	Кол-во мероприятий	2 балла за каждое мероприятие <b>Не более 10 баллов</b>	10
4.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	К7 Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных психологических и др. площадок и мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работ; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.	Кол-во мероприятий	В зависимости от сложности, объема и результативности <b>до 10 баллов</b>	10
5	Использование современных технологий	К8 Использование игровых технологий, сказкотерапия, арттерапии, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	<b>Не более 10 баллов</b>	10
6.	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	К9 Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары – 1 балл. <b>Не более 5 баллов</b>	5
7.	Представленность психолога в предметном пространстве школы	К10 Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	<b>Не более 5 баллов</b>	5
8.	Дополнительный критерий	К11 Исполнительская дисциплина. Сохранение контингента учащихся. Улучшение микроклимата в школе.	По итогам внутришкольного контроля.	не более 2 баллов не более 4 баллов не более 4 баллов	10
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 8 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0-3	25
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (качество знаний по школе, успеваемость, количество отличников и неуспевающих)	0-4	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней, процент от общего количества участников	0-4	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации (в том числе в форме ЕГЭ) по сравнению с предыдущим периодом.	0-2	

		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-2	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений	0-2	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0-2	
		Организация предпрофильного и профильного обучения	0-2	
		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.	0-2	
		Работа с одаренными детьми (план, выполнение)	0-2	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соответствие учебно-воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	0-2	10
		Система проверки санитарного состояния кабинетов	0-2	
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-ой ступени, 1 раз в три месяца)	0-2	
		Отсутствие травматизма в учебное время	0-2	
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)	0-2	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Результативная работа с кадрами, выполнение плана внутришкольного контроля (справки)	0-3	20
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	0-2	
		Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-3	
		Сохранение молодых специалистов, организация наставничества	0-2	
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0-2	
		Рост количества и качества открытых уроков в школе	0-3	
		Выполнение плана посещения уроков, результативность	0-3	
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
4.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0-3	15
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы по предметам	0-3	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, проведение профильных площадок и других мероприятий по предметам, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков.	0-2	
		Занятость учащихся во внеурочное время, организация бесплатных кружков по предметам	0-2	
		Предупреждение неуспеваемости учащихся, стоящих на учете	0-2	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Руководство научными обществами обучающихся	0-2	15
		Эффективный контроль за ведением журналов и другой документации	0-2	
		Участие в работе родительского комитета, Управляющего совета, Совета профилактики и т.д.	0-2	
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-3	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0-4	

6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Выполнение программы по здоровьесбережению	0-3	15
Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки		0-3		
Организация обеспечения учащихся горячим питанием		0-3		
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)		0-3		
Организация обучения детей с отклонением в развитии, контроль		0-3		
Всего 100 баллов возможных				100

Таблица № 9 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Руководство организацией внеклассной и внешкольной воспитательной работы в МОУ	Выполнение плана воспитательной работы в МОУ и по классам	0-5	25
		Организация разработки необходимой учебно-методической документации по проблемам воспитательной работы	0-4	
		Результативность контроля за качеством воспитательного процесса классными руководителями	0-4	
		Результативность контроля за качеством работы педагогов дополнительного образования	0-4	
		Результативность контроля за качеством работы групп продленного дня	0-3	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания	0-5	
2	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	Соответствие воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	0-2	10
		Система проверки санитарного состояния кабинетов, игровых комнат, спортзала.	0-2	
		Периодичность записей в журналах по охране труда	0-2	
		Отсутствие травматизма при проведении воспитательной работы в школе и вне образовательного учреждения	0-2	
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)	0-2	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Организация взаимодействия с воспитателями и другими работниками.	0-3	10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и учащихся в конкурсах, конференциях).	0-3	
		Повышение своей квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
		Повышение квалификации педагогических кадров (воспитателей, классных руководителей)	0-2	
4.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0-3	25
		Сохранение контингента обучающихся в кружках	0-2	
		Сохранение контингента обучающихся в ГПД	0-3	
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	0-3	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержание	0-3	

		отдыха и оздоровления детей и подростков.		
		Занятость учащихся во внеурочное время, помощь коллективам в проведении культурно-просветительных мероприятий	0-3	
		Просветительская работа для родителей	0-2	
		Связь школы с учреждениями дополнительного образования и другими организациями для совместной деятельности по внешкольному воспитанию	0-3	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Контроль за соблюдением обучающимися Правил для учащихся и Устава школы..	0-2	15
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, справок и др.)	0-3	
		Контроль за ведением воспитателями, классными руководителями, руководителями кружков журналов и другой документации	0-2	
		Руководство работой родительского комитета, Совета профилактики, участие в работе педсовета	0-2	
		Призовые места в смотрах, конкурсах	0-4	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Помощь коллективам в проведении оздоровительных мероприятий	0-3	15
		Занятия с обучающимися по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев на воде и т.д.	0-4	
		Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-4	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0-4	
Всего 100 баллов возможных				100

Таблица № 10 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХР

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и воспитания (температурный, световой режим)	0-4	25
		Инициатива в обеспечении комфортных санитарно-бытовых условий для работников школы	0-4	
		Ответственное хранение и учет материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы	0-4	
		Своевременность инвентаризации и списывания материальных ценностей	0-4	
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-0Й ступени, 1 раз в три месяца)	0-4	
		Обеспечение программы производственного контроля (замер сопротивления изоляции, анализ воздушной среды, замер освещенности и др.)	0-5	
2	Эффективность управленческой	Эффективное руководство деятельностью коллектива младшего обслуживающего персонала	0-3	15
		Качественная разработка документации для МОП	0-3	

	деятельности	Своевременная паспортизация учебных кабинетов, мастерских, спортзала и подсобных помещений (совместно с зам. по УВР)	0-3	
		Результативный контроль за организацией периодических медосмотров МОП	0-3	
		Своевременное заключение необходимых хозяйственных договоров	0-3	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний	0-5	30
		Обеспечение выполнения требований охраны труда МОП, наличие уголка по безопасности, отсутствие травматизма	0-5	
		Эстетическое оформление школы, кабинетов и его обновление	0-5	
		Контроль за безопасностью использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения	0-5	
		Исполнительская дисциплина, ведение нормативной документации	0-5	
		Своевременное и результативное обучение, инструктаж на рабочем месте (первичный и периодические) МОП	0-5	
4	Высокое качество подготовки организации ремонтных работ	Обеспечение своевременной и качественной подготовки школы к началу учебного года	0-10	30
		Участие и корректирование хода выполнения работ по ремонту и обслуживанию школы в течение учебного года	0-5	
		Проведение мероприятий по оснащению учебных кабинетов и других помещений современным оборудованием, наглядными пособиями	0-5	
		Про ведение работ по благоустройству, озеленению и уборке пришкольной территории	0-10	
Всего 100 баллов возможных				100

Таблица № 11 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по безопасности

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение безопасности, гражданской обороны, предупреждение и недопущение террористических актов	Эффективная организация охранной деятельности и контрольно-пропускного режима, отсутствие сбоев	0-5	30
		Своевременная разработка плана Гражданской обороны, его выполнение (процент)	0-5	
		Разработка планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности гимназии	0-5	
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам безопасности	0-5	
		Своевременный контроль за ходом ремонтных и строительных работ на предмет выявления фактов возможной подготовки терактов	0-5	
		Предварительный контроль подготовки мест проведения массовых мероприятий, постоянного нахождения обучающихся и сотрудников на предмет безопасности, наличие актов	0-5	
2	Предупреждение	Отсутствие несчастных случаев с учащимися и сотрудниками	0-5	

	производственного травматизма, соблюдение внутреннего режима и поддержание общественной дисциплины	Участие в разработке и осуществлении мер по противодействию проявления молодежного экстремизма среди обучающихся, наличие раздела в плане воспитательной работы и анализа	0-4	25
		Взаимодействие с территориальными подразделениями органов внутренних дел, гражданской обороны, федеральной службы безопасности, муниципальным органом управления образованием, военным комиссариатом, другими органами и организациями, находящимися на территории муниципального образования по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности гимназии	0-4	
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-ой ступени, 1 раз в три месяца)	0-4	
		Предварительный контроль содержания в безопасном состоянии и надлежащем порядке подвальных, хозяйственных, технических, чердачных помещений, запасных выходов и др. помещений (наличие актов, отсутствие предписаний)	0-5	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний при проверках	0-5	30
		Обеспечение выполнения требований охраны труда МОП, наличие уголка по безопасности, отсутствие травматизма	0-5	
		Отсутствие замечаний в журналах по охране труда и пожарной безопасности	0-5	
		Контроль за безопасностью использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения (акты)	0-5	
		Исполнительская дисциплина, ведение нормативной документации	0-5	
		Своевременное и результативное обучение, инструктаж на рабочем месте (первичный и периодические) всех работников школы	0-5	
4	Организация обучения по вопросам безопасности	Взаимодействие с преподавателем курса ОБЖ	0-3	15
		Взаимодействие с зам. директора по УВР, ВР, классными руководителями, оказание консультативной помощи по вопросам безопасности	0-3	
		Обновление наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности учащихся и родителей	0-3	
		Организация и проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта.	0-4	
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
Всего: 100 баллов возможных				

Таблица № 12 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала

№	Критерии	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество ежедневной уборки помещений. МОП-1	5

2.	Организация и проведение работ по мониторингу чистоты помещений гимназии необходимой для обеспечения образовательного процесса .МОП-2	5
3.	Участие в генеральных уборках гимназии. МОП-3	15
4.	Уход за пришкольной территорией: поддержание чистоты, обрезание сухих веток. Покос травы на пришкольном участке Уборка листвы на пришкольном участке. МОП-4	15
5.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях; экономия электроэнергии, воды. МОП-5	15
6.	Сохранение имущества гимназии и имущества обучающихся. МОП-6	20
7.	Подготовка помещений к экзаменам МОП-7	10
8.	Выполнение разовых поручений. МОП-8	5
9.	Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса. МОП-9	10
ИТОГО		100

Приложение № 2

к Положению об условиях установления и порядке произведения  
выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Гуманитарно-эстетическая гимназия № 11 г. Дубны Московской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Гуманитарно-эстетическая гимназия № 11 г. Дубны Московской области» (далее – комиссия) создается для обеспечения объективного подхода к установлению выплат стимулирующего характера.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации и Московской области, иными нормативными правовыми актами Московской области, Администрации города Дубны и настоящим Положением.

1.3. Основными принципами работы Комиссии являются компетентность, объективность, независимость, соблюдение норм профессиональной этики.

**2. Основные функции и полномочия комиссии**

2.1. Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает предоставляемую работниками информацию о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению;
- согласовывает предлагаемый размер либо не согласовывает предлагаемый размер выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника индивидуально;
- готовит решение о согласовании размера выплат стимулирующего характера.

2.2. Комиссия для осуществления возложенных функций имеет право:

- запрашивать от работников необходимые для своей деятельности дополнительные материалы, документы и информацию по вопросам, связанным с установлением выплат стимулирующего характера;
- устанавливать сроки представления запрашиваемых документов, материалов и информации;
- заслушивать работников по вопросам, связанным с выполнением показателей эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера.

2.3. Информационное обеспечение деятельности комиссии, подготовку мотивированных представлений и иных материалов для заседания комиссии осуществляют заместители директора гимназии, руководители ШМО.

**3. Порядок работы комиссии**

3.1. В состав комиссии входят председатель комиссии, его заместители и члены комиссии. Председатель комиссии определяет дату очередного заседания комиссии, осуществляет общее руководство деятельностью комиссии и организует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, осуществляет контроль за выполнением принятых комиссией решений, распределяет обязанности между членами комиссии.

В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет один из заместителей председателя комиссии.

3.2. Комиссия самостоятельно определяет порядок организации своей работы. Основной формой деятельности комиссии являются заседания. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от общего числа её членов.

3.3. В случае необходимости Председатель комиссии имеет право созыва внеочередного заседания Комиссии по рассмотрению вопросов, входящих в компетенцию комиссии.



3.4. По результатам рассмотрения мотивированных представлений комиссия принимает решение об установлении размера выплат руководителям.

3.5. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии присутствующих на заседании. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании комиссии.

3.6. Решения комиссии оформляются в письменном виде, подписываются председательствующим на заседании комиссии и секретарем комиссии.

3.7. Член Комиссии, не согласный с принятым решением, имеет право в письменном виде изложить свое особое мнение, которое прилагается к решению комиссии