

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 8
г. Пересвета»

Т.Г.Симонова

«29» августа 2014 год

Протокол от 29.08.2014 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ
«Средняя общеобразовательная
школа № 8 г. Пересвета»

И.Д.Бурая

«01» сентября 2014 год

Приказ от 01.09.2014 г. № 61/10-од



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8 г. ПЕРЕСВЕТА»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с нормативной законодательной базой Российской Федерации, Московской области, Сергиево-Посадского муниципального района: Трудовым Кодексом РФ, Уставом учреждения, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского муниципального района Московской области, утвержденного Постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района, распоряжениями Управления образования администрации Сергиево-Посадского муниципального района в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой инициативы и активности работников при выполнении поставленных задач, улучшения их социально-экономической защиты, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за конечные результаты труда; рассмотрено на собрании трудового коллектива, утверждается директором МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Пересвета» и согласовывается с выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, предусматривающим единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Пересвета», регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам. Отдельные статьи Положения могут быть дополнены или отменены приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 4) настоящего Положения;
- 5) мнения профсоюзного комитета школы и/или собрания трудового коллектива.

1.3. Стимулирующие доплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников, являются неотъемлемой её частью. Положение о стимулировании распространяется на всех работников учреждения, исключая руководителя.

1.4. Доплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части надтарифного фонда оплаты труда работников школы, объем которого (учителям, персоналу) устанавливает Управление образования администрации Сергиево-Посадского муниципального района. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Перечень оснований для стимулирующих выплат работникам утверждается Управляющим Советом образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Управлением образования.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам определяются личным трудовым вкладом работника с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, а также в соответствии с Перечнем, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения, а также конечных результатов работы образовательного учреждения. Их система включает в себя:

- поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
- выплаты за высокое качество выполняемых работ;
- выплаты за новаторство в труде;
- выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей;
- за успешное выполнение наиболее сложных работ;
- за напряженный, интенсивный труд;
- иные поощрительные выплаты.

Награждение оформляется приказом директора школы и доводится до сведения всех работников.

Сумма доплат зависит от общей величины средств надтарифного фонда и выплачивается с учетом объемных показателей в пределах выделенной суммы.

1.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист (электронная или печатная форма). Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой.

1.7. В состав проводится экспертно-аналитической группы входят:

- руководитель Учреждения;
- председатель профсоюзного комитета (или его представитель);
- 2-3 рядовых члена коллектива.

Состав экспертно-аналитической группы утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

Экспертно-аналитической группой рассматриваются результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику учреждения.

I.9. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

I.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Сроки выплат и размер фонда определяются (рекомендуются) нормативными документами вышестоящих организаций.

Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

II. Условия премирования.

II.1. Основанием для стимулирования является результативность труда работников, оцененная в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Пересвета» (Приложение 1.). Размеры выплат работникам определяются в зависимости от качества выполняемых работ, общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения, отражается при заполнении оценочного листа на каждого работника в баллах и абсолютной величине с учетом постоянных и единовременных выплат.

II.2. Условием премирования является:

II.2.1. Для педагогических работников:

2.5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам определяются за:

- творчество и инициативу в работе;
- результативное использование передового опыта, новых форм и методов учебной и воспитательной работы, их пропаганду через работу МО, педагогические советы, открытые и общешкольных мероприятия, др.;
- умелую пропаганду психолого-педагогических знаний (участие в педагогических чтениях и психолого-педагогических семинарах);
- умелую организацию работы родителей;
- достижение педагогом высоких показателей соответствия текущей оценки знаний учащихся промежуточной и итоговой оценкам по итогам независимой экспертизы (административным, муниципальным работам, ГИА в новой форме, ЕГЭ), стабильность и рост качества обучения учащихся;
- позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам, результативность внеурочной, внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, выставок, фестивалей, конференций, т.п. различного уровня);
- позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций воспитания: снижение (отсутствие) количества учащихся, стоящих на административном контроле, на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся,

- родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций, др.;
- позитивные результаты деятельности учителя по активизации социальной позиции учащихся;
 - позитивные результаты деятельности учителя по сохранению здоровья учащихся, привития им принципов здорового образа жизни;
 - достижение педагогом высоких показателей в конкурсах, фестивалях, выставках педагогического мастерства всех уровней;
 - достижение педагогом высоких показателей в научно-методической и опытно-экспериментальной работе, направленной на повышение качества образовательного процесса, эффективности обучения и воспитания;
 - достижение педагогом высоких показателей в экспериментальной работе;
 - высокий уровень организации работы с документами;
 - общественную и организационную работу;
 - иное.

II.2.2. Для заместителей директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе:

- результативность по развитию активности, инициативы и творчества школьников и педагогического коллектива;
- умелую и грамотную организацию форм деятельности всех участников образовательного процесса;
- реализация Программы развития школы, её подпрограмм;
- организация профильного обучения и предпрофильной подготовки;
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, методические объединения, органы ученического самоуправления и т.д.);
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- иное.

II.2.3. Для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс (педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов спортивных команд):

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- всеобуч;
- иное.

П.2.4. Для библиотекарей:

- результативное применение активных форм работы с учащимися и работниками школы;
- систематическое и продуктивное оказание помощи работникам школы в процессе обучения и воспитания;
- высокая читательская активность учащихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- иное.

П.2.5. Для заместителей директора по безопасности и административно-хозяйственной работе (заведующего хозяйством):

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на пришкольной территории;
- обеспечение выполнения требований пожарной, электро-, других видов безопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- иное.

П.2.6. Для работников бухгалтерии:

- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- освоение, качественная работа по новым программам ведения экономических расчетов;
- иное.

П.2.7. Для учебно-вспомогательного (обслуживающего) персонала:

- сохранение в хорошем состоянии и эксплуатационном порядке помещения, оборудования, инвентаря и территории школы
- выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;
- иное.

П.2.8. Для всех работников школы:

- необходимым условием стимулирования является добросовестное выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций;
- если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть отменены или уменьшены в объёме;
- интенсивность труда при выполнении отдельных видов работ, связанных с документооборотом;
- иное.

Максимальное количество баллов по административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу учреждения по отношению к максимальному количеству баллов учителей составляет 30%.

III. Порядок установления стимулирующих выплат работникам.

III.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за месяц (полугодие, год) в виде отчета или собеседования с администрацией, по итогам внутришкольного контроля (ВШК), мониторинга результативности и качества его деятельности, мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг со стороны учащихся

и родителей, по итоговым ведомостям успеваемости и результатам итоговой аттестации учащихся по предметам.

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

III.1.1. Стимулирующие выплаты по основным показателям.

Стимулирующие выплаты по основным показателям выплачиваются ежемесячно при своевременном финансировании, рассчитываются в соответствии с утвержденными критериями, приоритетными в текущем месяце видами деятельности (Приложение 1).

Показателем расчета стимулирующей выплаты педагогическим работникам являются балл, %, фиксированная сумма (руб.). Для определения суммы стимулирующей выплаты за месяц набранные педагогом школы баллы суммируются. Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда определяется «стоимость» 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога индивидуально: $1б = (М \text{ ФСЗП} - \text{ФС}) / \max \text{ кол-во б}$ (где б-балл; М – месячный показатель; ФСЗП - фонд стимулирующая заработная плата; ФС – фиксированная сумма выплаты). Не израсходованная месячная сумма по объективным причинам сохраняется и суммируется с суммой в последующем месяце (месяцах), рассчитывается в соответствии с утвержденными критериями, приоритетными в текущих месяцах видами деятельности.

III.1.2. Единовременные стимулирующие выплаты.

Так же работнику может быть назначена единовременная стимулирующая выплата за достижение высоких результатов деятельности по отдельным приоритетным на данный момент показателям (Приложение 2). Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы производятся по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника.

IV. Сроки действия настоящего Положения.

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.

Приложение 1

к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Пересвета»

Критерии (условия)
оценки результативности профессиональной деятельности
работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Пересвета».

I. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР и ВР образовательного учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Показатели качества работы	Измерители	
1.1	1. Учебные достижения обучающихся	Отсутствие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах; отсутствие постановки на учет в КДН	Да (+)	1 балл
1.2		Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации, уровня воспитанности	Да(+)	0,5-1 балл
1.3		Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований, проектов, конкурсов	Да(+)	
			на муниципальном (городском) уровне	0,5-1 балл
			на областном уровне;	2 балла
	на федеральном уровне	3 балла		
1.4	Высокий уровень организации олимпиадного движения, предпрофильного и профильного обучения, проектного движения, внеурочной деятельности, внеурочной (внеклассной) работы	Да(+) Нет (-)	0,5-1 балл	
1.5	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, выпускных мероприятий	Да (+)	0,5-2 балл	

2.1	2. Организация работы по методическому сопровождению педагогических работников	Системность методической работы	Да (+)	0,5-1 балл
3.1	3. Руководство и контроль	Системность работы с документами	Да(+) Нет (-)	0,5-1 балл
3.2		Наличие системы мониторинга	Да(+)	0,5-2 балла
3.3		Наличие и выполнение плана посещений уроков, внеклассных мероприятий (мероприятий)	Да(+) Нет (-)	0,5-1 балл
3.4		Наличие и выполнение плана внутришкольного контроля	Да (+) Нет(-)	0,5-1 балл
3.5		Выполнение программы развития (системы обучения, воспитания), учебных и воспитательных планов работы	Да (+)	0,5-1 балл
3.6		Системность применения в образовательном процессе современных образовательных технологий (инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебно- воспитательного процесса	Да (+) (50-79%) часто (80-100%)	1-3 балл
3.7		Системность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да (+)	1 балл
4.1	4. Научно- методическая работа	Система работы с документами заместителя директора	Да(+) Нет(-)	0,5-1 балл
4.2		Наличие (разработка, корректировка) образовательных программ (программы развития, образовательных программ, рабочих программ, др.), учебных и воспитательных планов работы	Да(+) Нет(-)	1-3 балла
4.3		Разработка нормативно- правовой базы (локальных актов, положений, др.)	Да(+)	0,5-3 балла
4.4		Высокое качество организации исполнения (разработки) крупных инновационных и	Да(+)	до 30 %

		экспериментальных проектов, программ, площадок, обновление содержания образования.		
5.1	5. Уровень профессиональной компетентности, исполнительской дисциплины	Организация открытых семинаров, практикумов, др. мероприятий; выступления; публикации; участие в РМО, районных совещаниях	Да (+) на уровне	
			области	1-3 балла
			района	1-2 балла
			школы	0,5-1 балл
5.2		Участие в работе по внедрению инновационных программ и проектов, в научно-практической экспериментальной работе	Да (+) Соучастие Руководство	1-3 балла
5.3		Повышение квалификации	Да(+)	0,5 балла
5.4		Системная организация мониторингов	Да(+)	до 20 %
6.1	6. Информатизация управленческой деятельности	Создание/ведение электронных баз данных	Да(+)	до 20 %
6.2		Создание электронных систем мониторинга	Да(+)	до 20 %
6.3		Работа с региональными электронными системами мониторинга	Да(+)	до 20 %
7.1	7. Эффективность и качество процесса воспитания	Высокий уровень организации Системы работы с родителями	Да(+)	0,5-2 балла
7.2		Высокий уровень организации предметной внеклассной работы и внеурочной деятельности	Да(+)	0,5-1 балл
7.3		Сохранение контингента обучающихся (на 1 сентября/ежемесячно)	Да(+)	0,5-1 балл
8.1	8. Организация общественно-полезной деятельности	Работа с общественными организациями, органом самоуправления (Совет школы), органами общественного контроля (Управляющий совет) по курируемым вопросам	Да(+)	0,5-2 балла
8.2		Участие в работе комиссий, выходящей за рамки функциональных обязанностей (олимпиадных, производственных, проектных, экзаменационных, аттестационных, др.)	Да(+) школьный, районный (городской), областной, РФ	0,5-3 балла
9.1	9. Общественная оценка деятельности	Удовлетворенность процессом управления педагогических работников	по результатам мониторинга	1 балл
9.2		Грамоты, благодарственные письма		100-500 руб.
9.3		Публикации в прессе.		100-500 руб.
		Другое		

Примечания:

К п. I.2. Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации, уровня воспитанности – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, в том числе по результатам независимой экспертизы.

К п. I.3. Призеры и победители олимпиад и конференциях без учета количества этих призеров.

К п. I.4. Высокий уровень организации предпрофильного и профильного обучения, внеурочной деятельности, внеклассной работы – способствующий удовлетворению запросов, развитию способностей, компетенций.

К п. II.1. Системность методической работы курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, публичных выступлений, разработка методических систем (проектных, научных, программных, тестовых, электронных, др.).

К п. III.1. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. III.2. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. III.7. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся.

К п. IV.1. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п.V. 3. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. VII.3. Сохранение контингента обучающихся – отсутствие отсева: перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п.VIII.1. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОУ и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, не зафиксированный дежурным администратором	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся (на качественное образование, безопасного пребывания, здоровьесбережения, режима труда, др.), оставленные без внимания	Да	-1
3.	Нарушение трудовой дисциплины, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
4.	Нарушение исполнительской дисциплины, влияющее на организацию образовательного процесса	Да	-2
5.	Снижение контингента учащихся по причине низкоэффективной организации образовательного процесса	Да	-1
6.	Несвоевременная организация информирования (неинформирование, дезинформирование) родителей (лиц, их заменяющих) о состоянии дел ребёнка	Да	-1
7.	Нарушение основных этических принципов в управленческой деятельности	Да	-2
8.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

II. Критерии материального стимулирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Показатели качества работы	Измерители	
1.1	1. Учебные достижения обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах, НОУ, соревнованиях, проектах, и конкурсах:	Да(+)	
		-на школьном уровне		0,5 балла
		-на районном (городском) уровне		1 балл
		- на областном уровне;		2 балла
		- на федеральном уровне		3 балла
2.1	2. Качество обучения:	% учащихся, подтвердивших школьную отметку результатами итоговой аттестации, независимой экспертизы	85 – 90%	1 балл
			91 – 100%	2 балла
2.2	по итогам аттестации учащихся (обеспечение уровня знаний по содержанию дисциплины)	% учащихся, сдававших экзамен по предмету	86-100%	1,5 балла
			50-85%	1 балл
			25-49%	0,5 балла
2.3		учащиеся, получившие по итогам ЕГЭ высший балл	Да(+)	3 балла
2.4		Показатель среднего балла по предмету (в сравнении со среднеобластным и среднерайонным (ЕГЭ, ГИА-9)	не ниже средне-районного, средне-	1-2 балла

			областного	
3.1	3. Уровень исполнительской дисциплины	Высокий уровень качества применения в образовательном процессе здоровьесберегающих и информационных технологий.	Да (+) систмно (50-79%) часто (80-100%)	1-2 балла
3.2		Высокий уровень качества методической работы учителя	Да (+)	1 балла
3.3		Высокий уровень качества работы с документами, согласно должностной инструкции и нагрузки:	Да (+) Нет (-)	
		Рабочие программы по отдельным предметам		1 балл
		Программы (планы) воспитательной работы (ВР)		1 балл
		Программы (планы) социальной работы		1 балл
		Журналы		1 балл
		Отчетные документы		1 балл
4.1	4. Уровень профессиональной компетентности	Пропаганда профессии, спорта, научно-образовательной деятельности и распространение (представление) собственного опыта путём личного участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, в практической работе научно-практических конференций, проектах, соревнованиях, конкурсах, открытых мероприятиях, печатных изданиях др.	Да (+)	
		-участие	Да /Нет (+/-)	0,5-1 балл
		-победители –призёры на районном (городском) уровне	Да	2-2,5 балла
		- на областном уровне;	Да	3-3,5 балла
		- на федеральном уровне	Да	5-5,5 балла
4.2		Применение современных образовательных технологий (инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебно-воспитательного процесса	Да(+) систменно (50-79%) Часто (80-100%)	0,5-1 балл
4.3		Участие в работе по внедрению инновационных программ и проектов, в научно-практической экспериментальной работе	Соучастие Участие Руководство	0,5-3 балла
4.4		Высокое качество исполнения (разработка) крупных инновационных и экспериментальных проектов, программ	Да(+)	0,5-1 балл

4.5	5. Эффективность и качество процесса воспитания	Наличие методической работы учителя	Да(+)	0,5-1 балл
4.6		Наличие аналитической работы учителя	Да(+)	0,5-1 балл
4.7		Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да(+)	0,5 балла
5.1		Выполнение всеобуча: высокий уровень контроля посещаемости	Да(+) Нет (-)	1 балл
5.2		Организация качественного дежурства по школе	Да(+) Нет (-)	1 балл
5.3		Высокий уровень работы с родителями	Да(+)	1 балл
5.4		Высокий уровень качества внеклассной работы с учащимися по предмету, степени активизации социальной позиции	Да(+)	0,5-2 балла
5.5		Высокий уровень качества внеклассной работы с учащимися, направленный на активизацию социальной позиции (организация самоуправления, работы в социуме: волонтерства, тьютерства, шефства, др. социально-полезной и социально-развивающей деятельности)	Да(+)	1 балл
5.6		Высокий уровень качества внеклассной работы с учащимися, направленный на утверждение позиции здорового образа жизни (организация спортивно-оздоровительной и просветительской деятельности)	Да(+)	1 балл
5.7		Высокий уровень качества внеклассной работы с учащимися, направленный на духовно-нравственное становление учащихся (организация социально-полезной и просветительской деятельности)	Да(+)	1 балл
5.8	Сохранение контингента учащихся	Да(+) Нет (-)	1 балл	
5.9	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да(+)	0,5-1 балл	
5.10	Оздоровление детей за пределами ОУ. Руководство оздоровительным лагерем.	Да(+)	0,5-3 балла	

5.11		Высокий уровень посещаемости учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да(+) Нет (-)	0,5-1 балл
5.12		Наличие диагностической работы	Да(+)	1 балл
6.1	6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса, исполнение санитарно-гигиенических требований и охраны труда.	Высокий уровень качества эстетического оформления предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм (выполнение плана развития материальной и дидактической базы кабинета)	Да(+)	0,5-1 балл
6.2		Организация работы по благоустройству и укреплению материально-технической базы учебного кабинета, школы, пришкольной территории;	Да(+)	0,5-3 балла
6.3		Высокий уровень качества дежурства по школе	Да(+) Нет (-)	1 балл
6.4		Охват детей горячим питанием в системе	Да(+)	1 балл
7.1		7. Общественно-полезная деятельность, направленная на повышение качества образования	Социальная работа, общественно-полезная работа, работа по привлечению спонсоров, направленная на поддержание качественного образования и приумножение МТБ	Да(+)
7.2	Участие в работе комиссий, выходящей за рамки функциональных обязанностей (олимпиадных, производственных, проектных, экзаменационных, аттестационных, сопровождение, др.)		Да(+) школьный, районный (городской), областной, РФ	0,5-3 балл
8.1	8. Общественная оценка деятельности	Процент родителей (законных представителей), удовлетворённых качеством работы	по результатам мониторинга	0,5-3 балла
8.2		Удовлетворенность образовательным процессом учащихся	по результатам мониторинга	0,5-1 балла
8.3		Грамоты, благодарственные письма, награды		100-500 руб.
8.4		Публикации в прессе		100-500 руб.
Другое				

Примечания:

К п. III.1. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. III.3. Высокий уровень качества работы с документами, согласно должностной инструкции - отсутствие замечаний по работе с документами, своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. IV.2. Применение современных образовательных технологий (инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебно-воспитательного процесса – уверенное владение технологией (в т.ч. персональным компьютером) и её систематическое использование в образовательном процессе.

К п. IV.3.-IV.4. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. IV.5. Наличие методической работы учителя - Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно – методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. IV.6. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. IV.7. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода - прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. V.3. Высокий уровень работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу: наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся, проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К п. V.5. Высокий уровень качества внеклассной работы с учащимися, направленный на активизацию социальной позиции - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ, социальных проектах и движениях.

К п. V.6.-V.7. Высокий уровень качества внеклассной работы с учащимися - наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. V.8. Сохранение контингента учащихся - выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет, в другой класс).

К п. V.11. Высокий уровень посещаемости учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе - 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. V.12. Наличие диагностической работы - наличие системного анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. VI.4. Охват горячим питанием учащихся класса - выше среднего показателя по школе, без учета льготного питания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся (на качественное образование, безопасного пребывания, здоровьесбережения, режима труда, др.), нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	-1
4.	Невыполнение учебной программы без уважительной причины	Да	-2
5.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
6.	Нарушение трудовой дисциплины, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
7.	Нарушение исполнительской дисциплины, влияющее на организацию образовательного процесса	Да	-2
8.	Снижение контингента учащихся по причине нарушения педагогической этики учителя	Да	-2
9.	Несвоевременное информирование (неинформирование, дезинформирование) родителей (лиц, их заменяющих) о состоянии дел ребёнка	Да	-2
10.	Нарушение основных этических принципов в педагогической деятельности	Да	-2