|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:С профсоюзным комитетом первичнойпрофсоюзной организациипротокол № \_\_\_\_ от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Председатель Первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гончар И.В.  | Приложение № 3 к коллективному договору МАОУ СОШ № 167 от « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ УТВЕРЖДАЮ Директор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бабич Э.А. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании и выплатах стимулирующего характер работников**

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы №167.**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании и выплатах стимулирующего характера работников Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 167 (далее – ОУ), (далее – Положение) регулирует порядок и установление премирования и выплат стимулирующего характера работникам Школы, установленные Постановления Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. №5082 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 12.03.2014г. №599 «Об установлении перечня показателей, критериев и организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и их руководителей», Распоряжения Управления образования Администрации города Екатеринбурга от26.02.2014г. 3221/46/36 «Об установлении перечня показателей, критериев и периодичности оценки эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и их руководителей», Положением о системе оплаты труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 167.

1.2. Настоящее положение о премировании и выплатах стимулирования работников Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 167 разработано в целях:

усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;

развития творческой активности и инициативы;

успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

материальной поддержки остро нуждающихся работников.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.4. Настоящее Положение применяется для следующих работников образовательного учреждения:

Административно-управленческий аппарат;

Педагогические работники;

Учебно-вспомогательный персонал.

1.5. Положение вступает с силу после его принятия Общим собранием трудового коллектива, согласованием с профсоюзным комитетом, Учредителем и утверждения директором ОУ.

1.6. Результативность работы педагогических работников определяется Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ с учетом результатов самооценки педагогических работников и оценки деятельности педагога методическим объединением.

1.7. Лист самооценки педагогических работников сдается руководителю ШМО до 10 числа каждого текущего месяца для рассмотрения результатов работы педагогического работника.

**2.Выплаты стимулирующего характера.**

2.1. Премирование и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения качества деятельности школы и стимулирования результативности и качества труда работников учебного учреждения. Выделяются следующие виды выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты производятся согласно утвержденным системным показателем (приложение 1).

2.2.Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения.

2.3.Премирование работников школы осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда ОУ.

2.4. Материальная помощь может быть оказана не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда ОУ по представлению директора ОУ.

2.5. Материальная помощь работникам ОУ может быть установлена по следующим основаниям:

в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника ОУ;

на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника ОУ,

в случае состояния здоровья работника ОУ, требующего необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;

при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;

в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия (пожара, наводнения и т.д.) или кражи имущества;

в связи с юбилеем работника ОУ (начиная с 40 лет).

2.6. В целях социальной защищенности работников ОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению директора ОУ применяется единовременное премирование работников в пределах финансовых средств на оплату труда в соответствии с настоящим Положением.

2.7. . Выплаты стимулирующего характера работников производятся на основании приказа по ОУ, в котором указываются размеры выплаты по каждому работнику.

**3.Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам**

3.1. Стимулирование работников ОУ осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и подразделяется на:

стимулирующую часть фонда оплаты труда на усмотрение руководителя ОУ 5 – 10% из областного бюджета и бюджета муниципального образования гор. Екатеринбург:

* финансирование стимулирующей части оплаты труда педагогических работников осуществляется из областного бюджета;
* финансирование стимулирующей части оплаты труда учебно-вспомогательного персонала осуществляется из бюджета муниципального образования гор. Екатеринбург.

3.2. Создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, в которую входят: председатель ППО, 1-2 заместителя директора, по одному представителю от каждой структурной единицы. Комиссия избирается общим собранием работников ОУ на паритетной основе.

3.3. Комиссия по подведению итогов, оценке качества и эффективности работ работников ОУ в соответствии со своими полномочиями, руководствуясь Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера работникам школы, устанавливает порядок, который дает возможность справедливого распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели, и устанавливается весомое значение каждого критерия в баллах или в денежном эквиваленте (приложение).

3.4. Выплаты стимулирующих надбавок и премий производятся **ежемесячно** по представлению комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности работ работников по системным показателям, представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений ОУ. Решение о выплате надбавок и премий заместителям директора ОУ производятся по решению директора на основе результатов работ по системным показателям. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.5. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

с 1- 10 число каждого месяца на рассмотрение комиссии подаются листы самооценки, с указанием достижений и баллов из приложения 1 данного положения;

производится подсчет баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности (более 10 баллов – выплаты в денежном эквиваленте);

месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;

полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;

очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты;

стоимость балла составляет 100 рублей;

размеры стимулирующих выплат утверждаются директором школы.

Размеры доплат могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и представлению комиссии, работающей по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

3.6. В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда представляется сводная аналитическая информация о показателях деятельности работников. Комиссия на основании всех материалов мониторинга, отчетов, представленных на рассмотрение комиссии самим работником или руководителем структурного подразделения, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работников. Форма оценочного листа работников ОУ утверждается директором ОУ с согласия Совета ОУ. (Приложение №3). Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

3.7. Для соблюдения всех законодательных нормативов в работе комиссии принимают участие Наблюдатели (из состава работников ОУ), на каждое заседание Комиссии приглашаются новые Наблюдатели. Наблюдатели имеют право вносить дополнения или уточнения при распределении баллов. О результатах своего участия в работе комиссии Наблюдатель докладывает коллективу на совещании работников школы.

3.8. Результаты самооценки педагогических работников могут быть оспорены комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по отдельным или по всем показателям. Каждый работник ОУ должен быть ознакомлен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе. Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, дальнейшие действия данного работника и экспертной комиссии определяются разделом 4 Положения.

3.9. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в выполнении важных работ, мероприятий.

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

3.10.Размер премии определяется приказом директора ОУ, который издается на основании решения премиальной комиссии. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией ОУ и выносятся на обсуждение комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения. В случае разногласий между членами комиссии, решающим является мнение директора ОУ.

3.11.Выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в сумме не более двух должностных окладов.

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки в сумме не более двух должностных окладов.

3.12.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам единовременно по окончании работ в сумме не более двух должностных окладов. При определении размера выплаты учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

3.13. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.14. Платная курсовая подготовка необходимая для реализации образовательной деятельности школы, оплачивается ОУ.

**4.Апелляции работников ОУ к комиссии по стимулирующей части фонда оплаты труда и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Советом ОУ**

4.1. С момента заполнения и представления оценочного листа комиссией работнику последний в течение 3 дней вправе подать заявление, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

4.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

факт (факты) нарушения, установленных настоящим Положением правовых норм;

технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов обучающихся, результатов самооценки педагогического работника;

4.3. В случае расхождения самооценки педагогического работника и оценки его деятельности методическим объединением, учитель имеет право обратиться в Комиссию по стимулирующим выплатам в письменном виде, присутствовать на заседании, на котором рассматривается заявление учителя.

4.4. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.6. В случае несогласия работника ОУ с обоснованным ответом Комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к Совету трудового коллектива.

4.7. Совет трудового коллектива может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

4.8. Совет трудового коллектива вправе внести изменения в итоговый оценочный лист работника ОУ, признав его доводы обоснованными. На следующем заседании Комиссия учитывает решение Совета трудового коллектива и вносит необходимые изменения в сводную ведомость.

4.9. В случае отсутствия показателя оценки профессиональной деятельности работника в положении о стимулирующем фонде оплаты труда Совет трудового коллектива рекомендует внести изменения в положение.

**5. Оплата труда административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала.**

5.1. Оплата труда административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.2. Оплата труда административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала включает в себя:

должностной оклад;

выплаты специальной части, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской федерации и Правительства Свердловской области;

поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**6.Порядок стимулирования.**

6.1.Поощрительные выплаты работникам ОУ по результатам труда распределяются комиссией по стимулированию, совместно с профсоюзной организацией школы, по представлению директора ОУ.

6.2.Директор ОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6.3.Премирование работников ОУ осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.4.Кроме премий работникам ОУ может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер материальной помощи устанавливает работодатель.

6.4.1. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых МАОУ СОШ № 167 является основным местом работы;

6.4.2.Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора МАОУ СОШ №167, который учитывает мнение выборного профсоюзного органа.

6.4.3.Единовременная материальная помощь выплачивается:

в связи с трудным материальным положением в семье в размере не более одного должностного оклада.

в экстренных случаях: на погребение работника, близких родственников (1-ой линии) в размере не более одного должностного оклада;

при стихийных бедствиях, пожарах, кражах, террористических актах не более двух должностных окладов;

на дорогостоящие операции сотрудников ОУ не более двух должностных окладов;

может быть оказана материальная помощь при наличии средств и в торжественных случаях: свадьба, рождение ребенка (внуков) не более одного оклада

**7. Заключительные положения.**

7.1 Штатное расписание по всем видам деятельности утверждается директором образовательного учреждения ежегодно на учебный год в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера

7.2 Стимулирование работников школы осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.3. При изменении условий функционирования школы в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

**Приложение №1**

**О премировании за счет стимулирующей части фонда заработной платы**

1.Премирование работников МАОУ СОШ №167 производится по итогам работы помесячно, по квартально, за год, при наличии средств в фонде стимулирования оплаты труда. Основанием для премирования работников могут служить итоги аттестации ОУ, подготовка ОУ к новому учебному году, результаты смотра-конкурса на лучший кабинет, а связи с выходом на пенсию по старости и т.д..

1.2. Вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

объявление благодарности приказом директора;

награждения почетными грамотами учреждения;

награждение ценным подарком или денежным вознаграждением;

Представление к награждению Почетной грамотой районного отдела образования, Управления образования города Екатеринбурга, Министерства образования и науки Свердловской области, Министерства образования РФ;

Представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

Представление к присвоению Почетного звания.

1. Премирование.
2. За высокие показатели в учебно-воспитательном процессе, за добросовестное выполнение должностных обязанностей в размере не более двух должностных окладов.
3. При награждении почетной грамотой Управления образования Администрации г. Екатеринбурга, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Министерства образования Российской Федерации в размере в размере не более одного должностного оклада.
4. К юбилейным датам ОУ, так и самого работника (40, 45, 50, 55, 60,65, 70 и 75 лет) в размере не более одного должностного оклада.

2.4. При выходе на пенсию по старости в размере не более одного должностного оклада. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы ОУ;

1. Проработавшим работникам в МАОУ СОШ №167 25 лет выплачивать единовременную премию в размере не более одного должностного оклада.
2. Классным руководителям выпускных классов: 4-х кл. – 1000 рублей, 9-х кл. – 1500 рублей,11-х кл. – 2000 рублей.
3. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, активную работу с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, в высокие показатели качества знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах) в размере не более одного должностного оклада.
4. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за хорошее состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места, своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности, содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса в размере не более одного должностного оклада.
5. Административно-управленческий персонал премируется, кроме общих оснований, за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы, эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса, качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, за качественную подготовку ОУ к новому учебному году в размере не более одного должностного оклада.
6. Возможны разовые выплаты за выполнение работ, несвязанных с должностным функционалом в размере не более двух должностных окладов.
7. Премирование работников к праздникам:
* дню Учителя
* день Пожилого человека
* Новому году
* 23 февраля
* 8 Марта.

**Приложение № 2.**

**О материальной помощи за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда**

**1. Общее положение**

1. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых МАОУ СОШ № 167 является основным местом работы.
2. Материальная помощь является единовременной выплатой.
3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора МАОУ СОШ №167, который учитывает мнение выборного профсоюзного органа.
4. Выделение материальной помощи производится в пределах собственных финансовых средств учреждения за счет экономии средств фонда стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ №167.

**2. Критерии оказания материальной помощи**

2.1.Единовременная материальная помощь выплачивается:

в связи с трудным материальным положением в семье в размере не более одного должностного оклада;

в экстренных случаях: на погребение работника, близких родственников (1-ой линии) в размере не более одного должностного оклада;

при стихийных бедствиях, пожарах, кражах, террористических актах не более двух должностных окладов;

на дорогостоящие операции сотрудников ОУ не более двух должностных окладов;

на оздоровление – 1 раз в год.

может быть оказана материальная помощь при наличии средств и в торжественных случаях: свадьба, рождение ребенка (внуков) не более одного оклада.

**Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы по результатам труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Основания для стимулирования** | **Критерии и его показатели** | **Баллы** | **Подтверждающие документы** |
| **1.Обеспечение высокого качества обучения (успешность учебной работы):**  |
| 1.1.Качество освоения учебных программ | Количество учащихся, окончивших четверть, год на «4» и «5» по предмету во всех классах, где преподает учитель за каждого ученикаматематикаИностранный языкФизика, химияИсторияРусский, литератураЕстествознание, географияФизкультура, ОБЖТехнологияИЗО, МХК, музыка | 0,110,10,090,080,070,060,050,040,020,01 | Оценки в учебных журналах(раз в четверть) |
| 1.3.Позитивная динамика учебных достижений учащихся.  | Сохранность групп высокого уровня обученности, при увеличении количества группы высокого уровня обучения | 2б | Оценки в учебных журналах, результаты анкетирования Результаты АКР и срезов знаний (раз в четверть) |
| 1.3.1.Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного уровня (11-е классы)1.3.2. Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного уровня (9-е классы)1.3.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тесирование и др. (4, 9, 11 классы)1.3.4. Школьные срезы все классы | Результаты Единого государственного экзамена в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен по выбору не менее 30 %):успеваемость учащихся по предмету 100 % результаты выше среднего по России по результатам ЕГЭ предметов по выбору (менее 30 %) 100% успеваемостьрезультаты выше среднего по Россииособые достижения (100 б)высокие результаты (80 – 99 б )Результаты ГИА в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен по выбору не менее 30 %):успеваемость учащихся по предмету 100 % результаты выше среднего по России по результатам ГИА предметов по выбору (менее 30 %) 100% успеваемость (не в традиционной)Успеваемость 100 %Успеваемость 90 – 99%% учащихся, пожелавших принять участие 80 – 100%Результаты качества знаний выше среднего по городу | 2б 2б3б3б5б4б1б2б3б3б2б1б3б | Результаты аттестации (ЕГЭ и другие формы итоговой аттестации)В течение годаРаз в годВ течение годаРаз в годРаз в год |
| Положительная динамика результатов итоговых форм контроля (АКР, работ, предоставленных вышестоящими органами, тематического контроля | 3б | По мере проведения работ |
| 1.4. Работа с детьми группы риска | Качество и динамика учебных достижений. |  1б | Один раз в четверть по справке зам.директора по УВР |
| 1.5. Высокий уровень организации и проведения ГИА, заполнение бланков и документов строгой отчётности | Отсутствие испорченных бланков и документов строгой отчётности:Ответственные в аудиторииДежурные в коридоре | 1 б 0,5б | За каждый экзамен без замечаний |
| 1.6.Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиаде «Юные интеллектуалы Урала» и др. очные олимпиады. |  региональный уровеньПобедительПризёрУчастие | 10б9б 2б | Списки победителей, грамоты лауреатов, призеры(по мере поступления данных)Но не более 10000рублей (в денежном эквиваленте) |
| областной уровень1место (победитель)2место (призёры)3местоУчастие  | 8б7б7б1,5б |
| Муниципальный уровень1место (победитель)2место (призёры)3местоУчастие | 6б5б5б1б |
| Районный уровень1место (победитель)2место (призёры)3местоУчастие | 4б3б3б0,5 |
| школьный уровень ( 1-7 классов)1место2место3местоУчастие (за количество)8 – 11 классы победители  | 3б2б1бпо 0,1б2б |  |
| 1.7.Участие учащихся во всероссийских и международных олимпиадах («Кенгуру», «Медвежонок», «Бульдог», «Чип» «КИТ») и др. которые требуют непосредственного участия ребёнка в ОУ | За каждого участника 0,1 бЗа результаты , которые вошли в первую сотню по региону, добавлять за каждого участника 2б |  4 б |  |
| 1.8. Заочные интернет-конкурсы  | За каждого участника 0,1 б  |  | Ссылка на сайт или положение |
| 1.9. Конкурсы онлайн (если многоэтапный, то учитывается последний итоговый результат) | За каждого участника 0,1 б  |  | Ссылка на сайт или положение |
| 1.10. Организация, проведение олимпиад, независимая проверка олимпиадных работ. | Зависимости от объема работ и затраченного времени (за каждую олимпиаду) |  2б |  |
| **2. Внеурочная работа педагога** |
| 2.1.Внеурочная работа по предметам | Дополнительная индивидуальная работа с учащимися (учитывать количество учащихся и время, затраченное на занятие). За одного учащегося – 0,2 б при продолжительности занятия не менее 40 мин . | 3б |  Отметка в журнале по проведению дополнительных занятий (раз в месяц) |
| Проведение предметных декадников | 2б | По решению ШМО |
| Проведение открытых предметных внеурочных мероприятий | 4б | По решению ШМО |
| 2.2. Участие педагога в культурно-массовых и спортивных мероприятиях. | Участие3 место2 место1 местоВ командных соревнованиях УчастиеПризовое место | 1б1,5б2б3б0,52б |  |
| 2.3 Судейство на школьных конкурсах |  | 1б |  |
| **3. Методическая работа учителя** |
| 3.1.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ углубленного и профильного изучения предмета, факультативов и элективных курсов | разработка авторских образовательных программ | 15 | Утверждённая Мин.обр. Программы курсов, утвержденные методическим советом, результаты экспериментальной деятельности |
| авторская разработка программ факультативных, элективных курсов(в зависимости от кол-ва часов: 9ч, 17 ч, 34 ч.) | 10 |
| участие в экспериментальной работе в профильном и пред профильном изучении предметов (15% от базовой стоимости часов, отведенных на углубленное изучение предмета) | ежемесячно |
| участие в экспериментальной работе в рамках базовой площадки в ОУ | 5б |
| 3.2.Мастер-класс педагога | Проведение открытых уроков:Для школыДля районаДля городаДля региона | 3б4б 5б6б | При наличии представителей администрации или руководителя ШМО и коллег на уроке |
| Семинары, круглый стол, педагогические советы и т.д:ШколаРайонГородРегион  | 2б3б4б 5б | По представлению зам. Директора по УВР, руководителя ШМО о проведённом мероприятии. |
| Представление творческого опыта работы на открытых занятий для коллег и участие в других мероприятиях школы по распространению опыта работы:ШколаРайонГородРегион |  3б 4б 5б  6б | По представлению заместителя по УМР, руководителя ШМО о проведённом мероприятии. |
| 3.3. Участие педагога в научно-методической деятельности. | НПКШкола (за каждого участника 0,5б)РайонУчастиепризёрГородУчастиеПризёрПобедительРегионУчастиеПризёрпобедитель | 1445356 | Аналитическая справка зам.директора по УВР, материалы семинаров, конференций, совещаний |
| Педагогические чтения  | 5 | Аналитическая справка зам. директора по УМР  |
| Публикация статей в педагогических изданиях (оценивается 1 раз независимо от количества публикаций в разных изданиях) |  5б | Аналитическая справка зам. директора по УМР |
| Участие в конкурсах профессионального мастерстваПобедитель на городском (регион) уровне |  5 б 10 б |
| 3.4.Повышение квалификации за отчетный период | Курсы повышения квалификации (без отрыва от производства) учитывать временной промежуток курсовДо 10 часов10-24 ч25-36ч37-49 чОт 50ч | 1б2б3б4б5б | Документ по прохождению курсов |
| Курсы повышение квалификации (за свой счет), частичная или полная компенсация средств (при наличии средств) | 70 % от стоимости | Предоставление финансовых документов |
| 3.5. Учебный кабинет | Ремонт кабинета (учитывать объем проведенных работ) |  5 б |  |
| **4. Награды за достижения** | Благодарственное письмо, Грамота (район) | 500 рублей | единоразово |
| Благодарственное письмо, Грамота (город) | 1000 рублей | единоразово |
| Благодарственное письмо, Грамота регион, Благодарственное письмо, Грамота РФ | 3000 5000 рублей | единоразово |
| Наличие нагрудных знаков отличия работников образования | 1000 рублей. |  |
| **5.Классный руководитель, педагог дополнительного образования** | Мастер – классШкольный уровеньРайонныйГородской | 3б4б5б |  |
| Своевременная и качественная подготовка отчетов и анализа о выполнении планов воспитательной работы и текущих отчетов | 2б |  Один раз в годСправка зам. по ВВРРаз в четверть по справке зам. директора по правуРаз в четверть, по сведениям ответственного за питаниеНо не более 10000рублей (в денежном эквиваленте)Учитывать уровень подготовки и время затраченное на подготовку мероприятия (внеурочное время) После анализа, проведенного мероприятияРаз в четверть, ответственная зам. по правуКритерий – отсутствие замечаний по справке заместителя по УВР |
| Результативность работы с детьми группы риска | 3б |
| уровень организации детского питания (для кл.руководителей 5-11 классов):от100% до 85%без задолжности по оплате питания | 11 |
|  участие в детских праздниках, массовых мероприятиях:**регионального уровня**1 место (победитель)2 место (призер)3 место**городского уровня** 1 место (победитель)2 место (призер)3 место**районного уровня**1 место(победитель)2 место (призер)3 место**школьного уровня**1 место (победитель)2 место (призер)3 местоПодготовка к мероприятии (на любом уровне)Организация мероприятия на параллели (подготовка и проведение) | 10 9 8 7 6 5 43 221,512б5 |
| Отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю) | 1 |
|  плодотворное творческое взаимодействие с родителями: привлечение родителей к проведению совместных мероприятийУчастие педагога в проведении «Дня открытых дверей» для родителей.Систематическое информирование о достижениях учеников через электронный дневникНадлежащее и своевременное заполнение бумажных документов |  1  110% от должностного оклада |
|  | Открытое классное мероприятие | **3б** |  |
| Сохранность групп высокого уровня обученности в классе, при увеличении : | **1****2** | Раз в четверть |
| Организация дежурства класса по школе |  **2б** | Раз в полгода |
| Поездки за город ПоходыДежурство на дискотеках | **2****2** **1** | В воскресенье |
| **Заместитель директора по УВР** | Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (раз в четверть) |  **5** |  |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (раз в год) | **10** |
| Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса в школе (раз в четверть) |  8 |
| высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы (раз в год) | 6 |
| эффективное использование современных образовательных технологий, увеличение доли педагогов эффективно использующих передовых технологий; | 5 |
| интенсивность и напряженность труда |  6 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)  | 5 |
| сохранение контингента обучающихся в школе | 3 |
| увеличение охвата питанием в течение учебного года в сменеот100% до 85% | 1 б |
| полнота выполнения государственного образовательного стандартаот100% до 95%от 94% до90% | 32 |
| организацию работы с детьми, переведенными на домашнее обучение | 2 |
| хорошее санитарное состояние школьного здания в период учебного времени во вверенной смене, строгое соблюдение санитарно-гигиенического режимапостояннов основном | 21 |
| Заместитель директора по правовым вопроса | высокий уровень работы с «трудными» и педагогически запущенными детьми | 5 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)  | 5 |
| сохранение контингента обучающихся в школе | 3 |
| снижение количества учащихся, стоящих на учете в ОППН задержанных милицией, совершивших правонарушения в сравнении с предыдущим годом  |  10 |
| хорошую организацию индивидуальной коррекционной работы с учащимися, стоящими на учете в ОППН | 5 |
| организацию на высоком уровне психолого-педагогической диагностики девиантного поведения учащихся, систематическое психолого-педагогического сопровождение | 8 |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. | 2 |
| Заместитель директора по воспитательной работе | создание условий для внеурочной деятельности: охват обучающихся занятиями по дополнительным программам, занятиями в спортивных секциях, сохранение контингента , занимающихся дополнительным образованием | 6 |
| высокий уровень реализации программ дополнительного образования | 5 |  |
| высокий уровень организации дежурства педагогов и учащихся в школе | 5 |
| организацию на высоком уровне работы органов ученического самоуправления | 10 |
| Наличие призеров конкурсов, смотров  |  |
| областного уровня | 10 |
| муниципального уровня | 8 |
| районного уровня | 4 |
| Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса | 10 |
| Высокие результаты методической работы с классными руководителями | 5 |
| Заместитель директора по УМР  | качественная организация работы педагогического и методического советов школы | 7 |
| создание и организация успешного функционирования «школы молодого педагога»  | 5 |
| подготовка и проведение семинаров для руководителей и педагогов (единовременное за каждое мероприятие, проводимое в течение учебного года): |  |
| областном уровне | 8 |
| городском уровне | 6 |
| районном уровне | 4 |
| организация системной работы с одаренными учениками, организацию участия педагогов и учащихся в различных мероприятиях, конкурсах, олимпиадах, проводимых в районе, городе, области, центром «Одаренность и технологии», международных конкурсах |  5 |
| Наличие призеров конкурсов, смотров  |  |
| областного уровня | 10 |
| муниципального уровня | 6 |
| районного уровня | 4 |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной части  | обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в школе, соответствующих требованиям СанПиН |  7 |
| обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 5 |
| сохранность школьного имущества по итогам очередной инвентаризации | 3 |
| за безаварийное функционирование школы или недопущение простоя школы более 1 дня (если это не связано с авариями, не зависимые от школы);  | 3 |
| недопущение производственного травматизма в процессе эксплуатации школы, при проведении аварийных работ | 4 |
| организацию на высоком уровне и своевременный учета оборудования, приобретенного за счет средств спонсорской помощи | 4 |
| за хорошую организацию работы по заключению договоров с подрядными и торговыми организациями и работу по данному вопросу с централизованной бухгалтерией | 8 |
| высокий уровень организации и контроля работы персонала, курируемых подразделений | 4 |
| Выполнение необходимых объемов текущего ремонта | 10 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов) | 4 |
| Заведующая библиотекой, педагог - библиотекарь  | деятельность по пропаганде чтения  | 2 | Но не более 10000рублей (в денежном эквиваленте) |
| качественную работу с библиотечным фондом школьных учебников | 10 |
| качественная работа с межбиблиотечным абонентом | 4 |
| системную работу по проведению библиотечных уроков, направленных на развитие познавательного интереса у обучающихся | 8 |
| организацию работы библиотеки в качестве информационного центра | 10 |
| участие мероприятиях **областного уровня**1 место (победитель) 2 место (призер) 3 место**городского уровня** 1 место (победитель) 2 место (призер) 3 место**районного уровня**1 место (победитель) 2 место (призер) 3 место**школьного уровня**1 место (победитель) 2 место (призер) 3 местоучастие в мероприятии |  10б9817651432121,510,5 |
| качественная подготовка, оформление библиотечного фонда и тематических выставок | 6 б |
| Перевод фонда на электронные носители, ведение и пополнение электронной базы данных | 8 б |
| Сбор макулатуры | 5 б |
| Преподаватель организатор ОБЖ | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, безопасности в чрезвычайных ситуациях, подготовка школы как объекта ГО.  | 6 б |
| Работа с допризывной молодежью | 5 б |
| Секретарь-машинистка, делопроизводитель | За интенсивность и напряженность | 10 б |  |
| Качественное ведение документации | 5 б |
| Высокая исполнительская дисциплина | 6 б |
| За дополнительную работу с пенсионным фондом, налоговой инспекцией и т.д. | 5 б |
| За ведение воинского учета сотрудников школы | 2 б |
| Сторож | За работу в условиях сложной криминогенной обстановке с учетом месторасположения школы  | 10 б |
| Уборщица служебных помещений | Содержание закрепленного участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами |  6 б |
| выполнение работ, не связанных с основными должностными обязанностями |  10 б |
| За подготовку школы к новому учебному году | 10 б |
| Дворник | дворникам за сложность работы в зимний период с 01.12. по 01.03 | 10 б |  |
| Плотник | выполнение работ, не связанных с основными должностными обязанностями |  8 б |  |
| Слесарь – сантехник, электрик, дезинфектор, технолог по волоподготовке | За сложность и напряженность работы |  10 б |  |
| Гардеробщик | за сложность и напряженность работы течение учебного процесса (за перегруженность гардеробов) |  10 б |  |
| Лаборант  | За сложность и напряженность работ, связанных с обслуживанием оргтехники | 10 б |  |
| За обеспечение 100% выполнение практической части выполнения учебных программ по предметам, связанных с выполнением лабораторных и практических работ | 4 б |