

Принято
Общим собранием работников школы


от 21.09.2016г., протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 7



А.Р. Редькин

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 7

 В.А. Барабанова

21 сентября 2016 г.

Положение

об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г.Дубны Московской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников школы №7, утвержденным приказом по школе от 21.09.2016г. №122, Уставом школы, коллективным договором и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г.Дубны Московской области» (далее – школа).

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

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, 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.

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

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, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом.

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

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

2.1. Работникам школы 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, разработанных с использованием рекомендаций, утвержденных приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 № 2586 «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению» (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 школы 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 школы, 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 школы, заместители директора, руководители предметных методических кафедр, кафедры классных руководителей, педагогические ра-

ботники школы, 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 школы 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, в частности из средств экономии фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год.

2.4.5. При наличии у работника школы 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. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются:

- за интенсивность, высокие результаты работы – руководителем Администрации города Дубны по представлению заместителя руководителя Администрации;
- за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы - Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области.

2.7. Критерии оценки деятельности руководителя, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат директору школы устанавливается Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области.

2.8. Размер ежемесячных стимулирующих выплат директору школы 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.

2.9. 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 2.3.2. 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 выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств, за исключением руководителя учреждения, устанавливается до 1,5-кратного размера должностного оклада работника.

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

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 школы 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 бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области»

Таблица № 1 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей школы №7

№ п/п	критерии	показатели	Расчет показателя	шкала	Мах к-во баллов по критериям	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Успешность учебной деятельности (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах т.п.)	Качество обученности: К1 К2 К3 Результаты итоговой аттестации выпускников 9-х классов К4 Результаты итоговой аттестации выпускников 4 классов	Кол-во уч-ся, получивших «4» и «5» по итогам периода/численность обучающихся x 100% Кол-во уч-ся, получивших «2» по итогам периода/ численность обучающихся Количество учащихся, сдавших экзамены на «4» и «5» Количество учащихся, сдавших экзамены на «4» и «5»	1. Классы с углубленным изучением предмета и профильные классы (для учителей, ведущих профильные предметы и предметы углубленного уровня) 71-100% - 10 баллов 50-70% - 8 баллов 2. Общеобразовательные классы: 40% и более- 10 баллов 30-40% - 8 баллов Не более 10 баллов по К1 100% успеваемость – 10 баллов 1 неуспевающий – 2 балла 2 и более неуспевающих – 0 баллов Не более 10 баллов по К2 От 80-100% - 5 баллов 50-79% - 3 балла 30-49% - 2 балла 10-29% - 0 баллов Не более 5 баллов по К3 От 80-100% - 5 баллов 50-79% - 2 балла 30-49% - 1 балл 10-29% - 0 баллов Не более 5 баллов по К4	30		
2		К5 Результативность участия в	Кол-во уч-ся—	Олимпиады, творческие конкурсы, со-	20		

		олимпиадах, конкурсах, др.	победителей и призеров, участие	ревнования, турниры Российский, областной, региональный уровень: Победитель, призер – 10 баллов Участник – 3 балла. Муниципальный уровень: <u>Победитель</u> - 6 баллов <u>Призер</u> - 4 балла <u>Участник</u> -1 балл. Научно-практическая конференция: Победитель городской - 4 балла призер городской - 2 балла			
3	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	К6 Внеурочная деятельность учителя-предметника К7 Воспитательная работа классного руководителя и учителя – предметника (походы, экскурсии, поездки, подготовка общешкольных мероприятий)	Участие в подготовке и проведении общешкольных проектов, предметные недели и т.п., участие в городских творческих мероприятиях по предмету (не включенные в К5) Работа в летнем оздоровительном лагере Количество мероприятий, степень вовлеченности учащихся	По 2 балла за мероприятие До 3 баллов Не более 10 баллов Экскурсия, поездка однодневная-1 балл, с ночевкой – 2 балла Мероприятие: Городской уровень -2 балла Школьный уровень – 1 балл Не более 10 баллов	20		
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К8 Проведение мастер-классов, открытых уроков для учителей города, выступления на городских, областных и выше конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах, наличие опубликованных работ	Наличие выступлений или (и) публикаций	Мастер-класс, открытый урок для педагогов города -5 баллов, Документально подтвержденное выступление: Региональный уровень - 6 баллов, Муниципальный уровень – 3 балла, Школьный уровень – 1 балл. Публикации – до 6 баллов Региональный уровень - 6 баллов, Муниципальный уровень – 4 балла, Школьный уровень – 2 балла.	10		

		<p>К9 Участие в научно-исследовательской работе в школе (по Программе развития)</p> <p>Работа в рамках пилотных, экспериментальных муниципальных федеральных или региональных площадок</p>	<p>Активность и результативность работы</p>	<p>Работа в творческих группах, проведение открытых уроков по проблемам, обозначенным в Программе развития Не более 3 баллов</p> <p>Методическая или учебная деятельность в рамках программы экспериментальных муниципальных федеральных или региональных площадок Не более 3 баллов</p>			
5	Повышение имиджа школы	<p>К10 Для классного руководителя: -Соблюдение учащимися школьной формы одежды; - Дежурство класса по школе; -Снижение или отсутствие пропусков, опозданий учащихся по неуважительным причинам; -Участие класса в общешкольных, городских и областных мероприятиях; - Снижение количества или отсутствие учащихся, состоящих на внутришкольном учете или на городском учете в КДН</p> <p>Для учителя-предметника: - Снижение частоты или отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций - Создание элементов образовательной инфраструктуры. (оформление кабинета (паспорт), музея и пр.) - Участие в профессиональ-</p>	<p>Активность и результативность работы</p>	<p>По 1 баллу за каждый критерий</p>	10		

		ных конкурсах различного уровня (город, область) - Участие в организации проведении общешкольных и городских мероприятий за отчетный период. - Наличие наград, почетных званий за последний год (ведомственные и государственные учитываются независимо от даты получения награды)		(За участие – 2 балла, - Лауреат, призер – 4 балла, Победитель – 5 баллов По 1 баллу за каждую награду согласно критерию Не более 10 баллов			
6	Дополнительный критерий Устанавливается директором школы в конкретном отчетном периоде	К 11 Исполнительская дисциплина учителя	Своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и поручений (в том числе дежурство по школе, ведение классных журналов, ведение Школьного Портала, журнал отсутствующих)	До 10 баллов	10		
7	ИТОГО				100		

Таблица № 2 **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	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. Не более 10 баллов 0-5 баллов 0-5 баллов 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла	30

		Отсутствие правонарушений		0-4 балла	
2.	Удовлетворенность взаимодействием с социальным педагогом участниками 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 Не более 10 баллов 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 Не более 10 баллов 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 Не более 10 баллов	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 Не более 5 баллов	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 до 10 баллов	10
5.	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 баллов	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. Не более 5 баллов	5
7.	Представленность социального педагога в предметном пространстве школы	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 баллов	5
8.	Дополнительный критерий (устанавливается директором)	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 № 3 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	<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися во внеучебное и каникулярное время с обучающимися</p> <p>Создание школьных спортивных команд и руководство их подготовкой</p> <p>Итоги участия спортивных команд школы в спартакиаде среди школьных команд города и области</p> <p>Привлечение учащихся школы к активным занятиям спортом и физкультурой</p>	<p>Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.</p> <p>Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.</p> <p>Кол-во призовых мест</p> <p>Кол-во уч-ся, охваченных деятельностью /общее кол-во учащихся.</p>	<p>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.</p> <p>Не более 10 баллов 1-0,8-10баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла.</p> <p>Не более 10 баллов Не более 10 баллов</p> <p>1-0,8-10баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла.</p> <p>Не более 10 баллов</p>	40
2.	Удовлетворенность взаимодействием с педагогом-организатором участников образовательного процесса	<p>Положительная оценка со стороны обучаемых</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>1-0,8-5баллов; 0,79-0,6-4 балла; 0,59-0,4-3 балла; 0,39-0,2-2 балла.</p> <p>0,19-0,05-1 балл</p> <p>Не более 5 баллов 1-0,8-5баллов; 0,79-0,6-4 балла; 0,59-0,4-3 балла; 0,39-0,2-2 балла.</p> <p>0,19-0,05-1 балл</p> <p>Не более 5 баллов 1-0,8-5 баллов; 0,79-0,6-4 балла; 0,59-0,4-3 балла; 0,39-0,2- 2 балла.</p> <p>0,19-0,05-1 балл</p> <p>Не более 5 баллов</p>	15

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 Не более 10 баллов	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 до 10 баллов	10
5.	Использование современных здоровьесберегающих технологий	Использование игровых технологий, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 баллов	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. Не более 5 баллов	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	Не более 5 баллов	5
8.	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина. Отсутствие травматизма. Оформление документации	По итогам внутришкольного контроля.	Не более 2 баллов Не более 3 баллов Не более 5 баллов	10
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 4 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителя-логопеда.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность работы учителя-логопеда	Сохранение контингента уч-ся в течение дня/отчетного периода К1	Наполняемость группы, исходя из норматива	от 1 до 0,85 – 20 баллов; от 0,84 – 0 баллов; Не более 10 баллов.	55
		Количество учащихся, выпущенных из логопункта с исправленным речевым дефектом К2		от 60 до 100% - 15баллов от 0 до 30% - 15 баллов от 30 до 60% - 10 баллов	15
		Качество самоподготовки К3		Отсутствие замечаний со стороны учи-	На основе результатов внут-

		Обеспечение безопасных условий К4 Взаимодействие с классными руководителями и родителями обучающихся К5	телей и родителей Отсутствие травматизма. Соблюдение режима, требований охраны труда, санитарных норм. Кол-во совместных мероприятий, охват	ришкольного контроля (ВШК) Не более 10 баллов Не более 10 баллов. Не более 5 баллов	
2.	Субъективная оценка со стороны родителей воспитанников	Положительная оценка деятельности учителя-логопеда со стороны родителей К7	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 Не более 5 баллов.	5
3.	Субъективная оценка со стороны воспитанников	Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны воспитанников К8	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	5
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре К9	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	5
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К10	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл. Не более 5 баллов.	5
6.	Использование современных технологий	Использование развивающих, здоровьесберегающих, игровых технологий К11	Количество занятий с учащимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровье	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 10 баллов	10

			сберегающих технологий.		
7.	Дополнительный критерий	Состояние кабинета К12 Исполнительская дисциплина К13 Ведение школьной документации К14	Оформление, соответствие санитарно-гигиеническим нормам, наличие пособий и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 10 баллов <i>До 2 баллов</i> <i>До 3 баллов</i>	15
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 5 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 Регистрация и подшивка периодических изданий Отсутствие задолжников Связь с другими библиотеками, библиотечный обмен Информационная работа (выставки, викторины и др. мероприятия по пропаганде книг)	Кол-во читателей/ общее кол-во учителей и учащихся. Кол-во новых книг/библиотечный фонд Наличие, обновление Кол-во задолжников/общее кол-во учащихся По рез-там внутришкольного контроля Кол-во выставок, мероприятий	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. Не более 10 баллов Не более 5 баллов Не более 3 баллов Не более 3 баллов Не более 4 баллов Не более 5 баллов (по 1 баллу за мероприятие)	30
2.	Удовлетворенность взаимодействием с зав. библиотекой участников образовательного процесса	Положительная оценка со стороны обучающихся Положительная оценка со стороны родителей	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 Не более 10 баллов 1-0,8-10баллов; 0,79-0,6-8 баллов;	30

		Положительная оценка со стороны учителей	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных	0,59-0,4-6 баллов; 0,39-0,2-4 балла. 0,19-0,05-2 балл Не более 10 баллов 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 Не более 10 баллов	
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 Не более 10 баллов	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 до 10 баллов	10
5	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и др.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 10 баллов	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. Не более 5 баллов	5
7.	Дополнительный критерий	Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; Исполнительская дисциплина.	По итогам внутришкольного контроля.	Не более 3 баллов Не более 2 баллов	2
Всего: 100 баллов возможных					

Таблица № 6 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)	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.	20

		<p>K1 Групповая работа</p> <p>K2 Индивидуальная работа</p>	<p>Кол-во уч-ся, улучшивших показатели/общее кол-во клиентов.</p>	<p>Не более 10 баллов</p> <p>1-0,8-10баллов; 0,79-0,5-8 баллов; 0,49-0,3-6 баллов; 0,29-0,05-4 балла.</p> <p>Не более 10 баллов</p>	
2.	<p>Удовлетворенность взаимодействием с психологом участников образовательного процесса</p>	<p>K3 Положительная оценка со стороны обучаемых</p> <p>K4 Положительная оценка со стороны родителей</p> <p>K5 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>Не более 10 баллов</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>Не более 10 баллов</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>Не более 10 баллов</p>	30
3.	<p>Обобщение и распространение передового опыта</p>	<p>K6 Открытые мероприятия, проведение мастер-классов, выступления на ГМО, семинарах, конференциях, в СМИ, наставничество и др.</p>	<p>Кол-во мероприятий</p>	<p>2 балла за каждое мероприятие</p> <p>Не более 10 баллов</p>	10
4.	<p>Участие в методической и научно-исследовательской работе</p>	<p>K7 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 работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.</p>	<p>Кол-во мероприятий</p>	<p>В зависимости от сложности, объема и результативности до 10 баллов</p>	10
5	<p>Использование современных технологий</p>	<p>K8 Использование игровых технологий, сказкотерапия, арттерапии, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и др.</p>	<p>По итогам внутришкольного контроля</p>	<p>Не более 10 баллов</p>	10
6.	<p>Повышение квалификации и профессиональная подготовка</p>	<p>K9 Прохождение курсов, посещение обучающих семинаров.</p>	<p>Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалифика-</p>	<p>Курсы повышения квалификации -2 балла, семинары – 1 балл.</p> <p>Не более 5 баллов</p>	5

			ции		
7.	Представленность психолога в предметном пространстве школы	K10 Информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов; веб-страница на сайте школы и пр.	По итогам внутришкольного контроля	Не более 5 баллов	5
8.	Дополнительный критерий	K11 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 № 7 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 введение 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 № 8 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Руководство организацией	Выполнение плана воспитательной работы в школе и по классам	0-5	
		Организация разработки необходимой учебно-методической документации по проблемам воспитательной	0-4	

	внеклассной и внешкольной воспитательной работы в школе	работы		25
		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	
2	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания	0-5	10
		Соответствие воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	0-2	
		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	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)	0-2	10
		Организация взаимодействия с воспитателями и другими работниками.	0-3	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и учащихся в конкурсах, конференциях).	0-3	
		Повышение своей квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
4.	Социальный критерий	Повышение квалификации педагогических кадров (воспитателей, классных руководителей)	0-2	25
		Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0-3	
		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 отдыха и оздоровления детей и подростков.	0-3	
		Занятость учащихся во внеурочное время, помощь коллективам в проведении культурно-просветительных мероприятий	0-3	
		Просветительская работа для родителей	0-2	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Связь школы с учреждениями дополнительного образования и другими организациями для совместной деятельности по внешкольному воспитанию	0-3	15
		Контроль за соблюдением обучающимися Правил для учащихся и Устава школы.	0-2	
		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	
6.	Сохранение здоровья учащихся в учре-	Призовые места в смотрах, конкурсах	0-4	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
		Помощь коллективам в проведении оздоровительных мероприятий	0-3	
		Занятия с обучающимися по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев на воде и т.д.	0-4	

	ждении	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-4	15
		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 № 9 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 второй 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 деятельности	Эффективное руководство деятельностью коллектива младшего обслуживающего персонала	0-3	15
		Качественная разработка документации для МОП	0-3	
		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 № 10 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 производственного травматизма, соблюдение внутреннего режима и поддержание общественной дисциплины	Отсутствие несчастных случаев с учащимися и сотрудниками	0-5	25
		Участие в разработке и осуществлении мер по противодействию проявления молодежного экстремизма среди обучающихся, наличие раздела в плане воспитательной работы и анализа	0-4	
		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 № 11 **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 школы необходимой для обеспечения образовательного процесса. МОП-2	5
3.	Участие в генеральных уборках школы. 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 школы 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

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области 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 гшколы, 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