*Приложение № 3*

к Коллективному договору

МБОУ СОШ № 5 с. Камышовка

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №5 с. Камышовка»

Принято Утверждаю

решением педагогического совета Приказ № 41/2

Протокол № 1 от «\_07\_\_» \_\_09\_\_\_ 2019 г.

от 07.09. 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

**МБОУ СОШ № 5 с.Камышовка**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», устанавливает систему распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

**1. Общие положения**1.    Настоящее положение разработано на основании следующих нормативных документов:

\* Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;  
\* Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;  
\* Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. №2190-р;  
\* Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;  
\* Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».  
1.1.    Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда и средства  образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТст.кол.) обеспечивает:  
-   осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;  
-  осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных      коллективным договором, локальными правовыми актами школы.      
  1.2.    Положение разрабатывается администрацией школы, обсуждается и согласовывается с работниками школы и профсоюзным комитетом, согласовывается с начальником отдела образования, утверждается приказом директора школы. Источником финансирования является фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 5 с. Камышовка.                   
1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.  
1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и зависят от результативности труда учителей.  
1.5.Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников, полученные на основании данного Положения, закрепляются директором школы.  
1.6. Изменение содержания настоящего Положения может инициировать каждый субъект образовательного пространства.  
1.7.Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляется для обсуждения общему собранию трудового коллектива.  
1.8. Распределение поощрительных  выплат согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

**2. Цели и ожидаемые результаты изменения оплаты труда педагогических работников:**2.1 Система стимулирования труда работников школы направлена на:  
\* выявление факторов, влияющих на рост результативности  образования;  
\* развитие творческой активности и инициативы при реализации  поставленных перед коллективом задач;  
\* привлечение общественности к участию в стимулировании работников;  
\* усиление материальной заинтересованности работников школы в  повышении результативности образовательного  и воспитательного процессов;  
\* закрепление в школе высококвалифицированных кадров.  
**3.Основания для стимулирования:**3.1. Основанием для стимулирования работников  школы являются критерии и показатели результативности их профессиональной деятельности.  
**4. Виды и размеры стимулирующих выплат:**4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением.  
**5. Порядок распределения стимулирующих выплат.**5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты  труда школы. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направленных школой на оплату труда, размера стимулирующей части на полугодие.

5.2. Размер и вид стимулирующих выплат работникам школы, в период действия этих выплат  и список работников, получающих эти выплаты, производится  после согласования с профсоюзным комитетом школы и закрепляется приказом директора.  
5.3. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, они могут носить единовременный характер за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач или устанавливаться на определенный период, но при ухудшении показателей в работе отменяются.  
5.4. Стимулирующие выплаты для педагогических работников основываются на результатах их деятельности. Критерии и оценки результативности труда обновляются ежегодно и отражают приоритеты системы образования.    
**6.Порядок определения размера стимулирующих выплат.**6.1.Размер стимулирующих выплат работникам школы осуществляется по результатам труда согласно критериям и показателям качества результативности труда работников школы по представлению директора. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.   
6.2.  В течение полугодия ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагога, как самим педагогом, так и заместителями директора по УВР и ВР.  
6.3. Размер стимулирующей части ФОТ школы, запланированный на полугодие делится на количество месяцев, определяя денежную сумму в месяц, затем денежная сумма месяца делится на общее количество баллов, определяя денежный вес (в рублях) одного балла для каждого педагога.  
6.4. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующий части ФОТ выплачивается равными долями в пределах квартала.   
6.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

**7.Показателиэффективности деятельности труда педагогических работников**

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Камышовка»**

Педагогическим работникам устанавливается надбавка за интенсивность выполняемой работы из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность учебной работы (успеваемость и качество); результативность проведения ЕГЭ и ОГЭ; результативность участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях; качественное проведение общешкольных мероприятий, наличие методических разработок, публикаций; стаж педагогической работы; эффективное использование инноваций; качественное ведение школьной документации (журнал, электронный дневник, дневники учащихся, рабочие программы, план по воспитательной работе, отчеты и др); обучение ученика по коррекционной программе; наличие квалификационной категории; эффективная организация летнего отдыха; качественная проверка тетрадей; работа в классах с малой наполняемостью учащихся; качественная организация дежурства по школе; выполнение работ, не включенных в должностные обязанности; выполнение учащимися требований к школьной форме и внешнему виду.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7.Показателиэффективности деятельности труда педагогических работников**  **МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Камышовка»** | | | | | |
| **Должность:учитель** | | | | | |
| ***Критерий оценки I:Доступность качественного образования и воспитания*** | | | | | |
| Критерии: | Показатели/Шкала | | Баллов максимально | Периодичность | |
| 1.1.Результативность работы.  Успеваемость. | От 89% и ниже-0,5  90-94%-1  95-99%-1,5  100%-2 | | 2 | ежемесячно | |
| 1.2.Результативность работы.  Качество знаний. | Ниже 50%- 0,5  45-59%-1  60-79%-1,5  80-100%-2 | | 2 | ежемесячно | |
| 1.3. Результативность работы. Высокие результаты ОГЭ:  -Русский язык, математика Другие предметы по выбору учащихся:  **-участие не менее 25%,**  **-участие менее 25 %**  ***При условии отсутствия неудовлетворительных результатов*** | 3  2  1 | | 3 | ежемесячно | |
| 1.4. Результативность работы. Высокие результаты ЕГЭ Качество знаний (в %)  -Русский язык, математика:  -Другие предметы по выбору учащихся:  **- участие не менее 25%**  **-участие менее 25 %**  ***При условии преодоление минимального порога*** | 3  2  1 | | 3 | ежемесячно | |
| 1.5. Результативность работы. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:  -муниципальный уровень – победитель/призер  -региональный уровень - победитель/призер  -всероссийский уровень – победитель/призер  -в дистанционных олимпиадах – победитель/призер | 1,0/0,5  1,5/1  2,0/1,5  1,0/0,5 | | 3 | ежемесячно | |
| 1.6.Качественное проведение общешкольных мероприятий  (досуговых, спортивных) | Мероприятие – 0,5 | | 1 | ежемесячно | |
| **Максимально количество баллов по критерию I** | | | **14** |  | |
| ***II. Методическая и инновационная деятельность. Профессиональное развитие учителя.*** | | | | | |
| Критерии: | Показатели/шкала | Баллов максимально | | | Периодич-  ность |
| 2.1.Качественное ведение ФГОС (работа в эксперименте), профильных предметов. | За предмет - 1 | 1 | | | ежемесячно |
| 2.2.Наличие методических разработок (подтверждение, сертификат), наличие публикаций. | 1 | 1 | | | ежемесячно |
| 2.3.Стаж педагогической работы:  5 – 15 лет  16 – 20 лет  21 – 25 лет  26 – 30 лет  31 – 35 лет  36 и более | 0,5  1  1,5  2  2,5  3 | 3 | | | ежемесячно |
| 2.4.Образование  -Высшее педагогическое  -Среднее специальное педагогическое | 3  2 | 3 | | |  |
| 2.5. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях: - внутри ОУ, - районного уровня, -регионального уровня. | 0,5  1,0  1,5 | 1,5 | | | ежемесячно |
| 2.6. Эффективное использование инноваций (подготовка и проведение открытых уроков (мастер – классы):  - внутри учреждения  - районного уровня  -регионального уровня | 1,0  1,5  2,0 | 2 | | | ежемесячно |
| 2.7. Участие в профессиональном конкурсе:  Участники/призеры (муниципального, регионального или всероссийского уровня).  Победители: муниципального/ регионального/ всероссийского уровня | 0,5/1,0  1,5/2,0/2,5 | 2,5 | | | ежемесячно |
| 2.8.Ведение электронных журналов:  -выставление оценок  -правильное заполнение темы урока  -наличие д/з  -регулярность заполнения | 0,25  0,25  0,25  0,25 | 1 | | | ежемесячно |
| 2.9. Качественное ведение электронного журнала (100%)  -выставление оценок  -наличие темы урока  -наличие д/з  -регулярность заполнения | 0,25  0,25  0,25  0,25 | 1 | | | ежемесячно |
| 2.10. Обучение ученика по коррекционной программе 8 вида в общеобразовательном классе(для начальной школы) | 1 за каждого ученика | 1-7 | | | ежемесячно |
| 2.11. Качественное исполнение должностных обязанностей по ведению документации:   * исполнительская дисциплина * создание учебных программ | 0,5  0,5 | 1 | | | ежемесячно |
| 2.12. Наличие квалификационной категории (1 кат/ выс) | 3 | 3 | | | ежемесячно |
| **Максимальное количество по критерию II** | | **24** | | |  |
| Критерии: | Показатели/шкала | Баллов максимально | | | Периодич-  ность |
| ***III. Дополнительный (школьный) критерий*** | | | | | |
| 3.1. Участие учителя в организации отдыха детей  воспитатель  начальник лагеря | 1  2 | 3 | | | ежемесячно |
| 3.2.Организация дополнительного образования и внеурочной деятельности  -оформление документации | 1 | 2 | | | ежемесячно |
| 3.3.Проверка тетрадей | математика, русский язык, литература, физика, химия, биология, география-1  0,5 за остальные устные предметы. | 2 | | | ежемесячно |
| 3.4.Работа в классах с малой наполняемостью учащихся | доплата фиксированной суммой | из расчета средней наполняемости 13 уч-ся | | | ежемесячно |
| 3.5.Дежурство по школе  -организация класса  -дежурство учителя | 1  1 | 2 | | | ежемесячно |
| 3.6.Выполнение работ, не включенных в должностные обязанности | 1-15 | 15 | | | ежемесячно |
| 3.7.Выполнение требований к школьной форме(95%-100%) |  | 1 | | | ежемесячно |
| **Максимальное количество по критерию III** | | **25** | | |  |
| **Максимальное количество баллов по всем критериям** | | **63** | | |  |

**8. ПОКАЗАТЕЛИ**

**эффективности деятельности**

**заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Камышовка»**

(Согласно Постановления от 15 июля 2014 г. №1456 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района от 31.12.13 №2717 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных образовательных учреждений Смидовичского муниципального района, критериях оценки эффективности и результативности их работы и условиях стимулирования руководителей»)

Заместителю директора по учебно-воспитательной работе установить надбавку фиксированной суммой (или в баллах) из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты по обеспечению качества обучения, инновационно-экспериментальной и методической деятельности; эффективной и результативной работы с педагогическими кадрами; результативность обеспечения внеурочной деятельности учащихся; высокий профессионализм.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Измерители**  **(индикаторы)** | **Расчет показате**  **лей** | **Максималь**  **ное коли**  **чество баллов** | **Периодич**  **ность** |
| 1.Обеспечение качества  обучения | 1.1. Организация работы по освоению учащимися федеральных образовательных стандартов по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу учащихся | Процент освоивших федеральные образовательные  стандарты по всем предметам базисного учебного плана от общего числа обучающихся (Текущие контрольные работы, административные контрольные работы, тесты) | Более 90% - 2 балла  80%-89% -  1 балл; | 2 | Ежеме  сячно |
| 1.2. Эффективная организация внутришкольного контроля | Наличие плана внутришкольного контроля, итоговых справок, приказов (Школьная документация) | Факт наличия – 1балл | 1 | Ежеме  сячно |
| 1.3. Организация работы по освоению учащимися предметных знаний на «хорошо» и «отлично» | Положительная динамика количества учащихся на  «хорошо» и «отлично» (Текущие контрольные работы, административные контрольные работы, тесты) | Стабильное количество – 1 балл;  Положительная динамика:  -  до 5%- 2 балла | 2 | Ежеме  сячно |
| 1.4. Организация системной работы по развитию познавательной активности учащихся | Положительная динамика количества учащихся, приняв ших участие в пред метных олимпиадах, конкурсах, конференциях всех уровней (Сводная ведомость зам. директора) | Стабильное количество – 1 балл;  Положи  тельная динамика:  - до 5%- 2 балла | 2 | Ежеме  сячно |
| 1.5. Организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации на высоком уровне | Отсутствие жалоб со стороны всех участников образовательного процесса | Факт наличия – до 2 баллов | 2 | Ежеме  сячно |
| 2. Обес  печение  инновационно-экспериментальной и методической деятельности | 2.1. Отработка инновационного содержания, форм работы, технологий | Наличие экспериментальной методической площадки на базе ОУ | Факт наличия – 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 2.2. Эффективная организация предпрофильной подготовки и профильного обучения | Наличие авторских программ, элективных курсов, предметно-ориентированных курсов (Печатные издания) | Факт наличия – 1 балл  Публикации – 2 балла | 2 | Ежеме  сячно |
| 2.3. Эффективная деятельность методических объединений | Выполнение плана по проведению мастер-классов, семинаров, педчтений, научно-практических конференций (План методической работы, публичное освещение) | Факт выполнения – 1 балл  Публичный отчет – 2 балла | 2 | Ежеме  сячно |
| 3. Результативная работа с педаго  гическими кадрами | 3.1. Своевременное повышение квалификации, аттестации педагогических кадров | Процент педагогов, своевременно прошедших квалификацию и аттестацию к плановому количеству (Свидетельства, сертификаты о прохождении курсов повышения квалификации). | 100% - 2 балла  80%-99%- 1 балл | 5 | Ежеме  сячно |
| Увеличение количества педагогов, повысивших свою квалификационный категорию (План повышения квалификации) Наличие стенда АПК | Положительная динамика – 2 балла  Стабильность - 1 балл  1 балл | Ежеме  сячно |
| 3.2. Привлечение и сохранение молодых специалистов | Количество молодых специалистов, оставшихся в школе, в % к количеству пришедших | 100% - 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 4.Высокий профессиона  лизм | 4.1. Использование информационных технологий | Владение ПК | Факт владения – 1 балл | 1 | Ежеме  сячно |
| 4.2. Создание комфортного психологического климата в коллективе | Отсутствие жалоб со стороны педагогического коллектива, родителей | Факт отсутствия – 1 балл | 1 | Ежеме  сячно |
| 4.3.Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Своевременное прохождение курсов, переподготовка (Свидетельства, сертификаты, дипломы) | Курсы повышения квалификации – 2 балл  Профессиональная переподготовка – 2 балла | 2 | Ежеме  сячно |
| **Всего** |  |  |  | **24 балла** |  |

**Порядок и условия выплат стимулирования (если в баллах)**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество набранных баллов | Размер выплаты (в процентахот должностного оклада) |
| от 21 до 24 баллов | 12 процентов |
| от 16 до 20 баллов | 10 процентов |
| от 11 до 15 баллов | 5 процентов |
| 10 баллов и ниже | выплата не производится |

**9. ПОКАЗАТЕЛИ**

**эффективности деятельности**

**заместителя директора по воспитательной работе**

**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Камышовка»**

(Согласно Постановления от 15 июля 2014 г. №1456 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района от 31.12.13 №2717 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных образовательных учреждений Смидовичского муниципального района, критериях оценки эффективности и результативности их работы и условиях стимулирования руководителей»)

Заместителю директора по воспитательной работе установить надбавку фиксированной суммой (или в баллах) из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты по обеспечению качества обучения, инновационно-экспериментальной и методической деятельности; эффективной и результативной работы с педагогическими кадрами; результативность обеспечения внеурочной деятельности учащихся; высокий профессионализм.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Измерители**  **(индикаторы)** | **Расчет показателей** | **Максималь**  **ное количество баллов** | **Переодич**  **ность** |
| 1.Обеспече  ние эффек  тивной внеурочной деятельности | 1.1.Эффективность работы с учащимися «группы риска» и неблагополучными семьями | Процент учащихся «группы риска», которые находятся в зоне внимания, в % к общему количеству учащихся «группы риска» (План работы, справки, акты). | 100% -  2 балла  70%-99%-  1 балл | **2** | ежемесячно |
| 1.2.Организация занятости учащихся дополнительным образованием | Охват учащихся различными формами занятости (Результаты анкетирования). | 80% - 2 балла  70%-80% -  1 балла | 2 | ежемесячно |
| 1.3.Обеспечение участия учащихся в конкурсах в рамках воспитательной работы | Участие образовательного учреждения, учащихся в конкурсах (Информационная справка, приказы, грамоты дипломы и пр.) | Муниципа  льный уровень -  1 балл  Областной - 2 балла  Федераль  ный –  2 балла | 2 | ежемесячно |
| 1.4. Результативность работы с общественными организациями и сельским ДК | Проведение совместных социально-значимых мероприятий и акций согласно плану  (План работы, публичный отчет (публикации в СМИ, сети Интернет). | Выполнение плана - 1 балл  Публичный отчет – 2 балла | 2 | ежемесячно |
| 1.5.Организация каникулярного времени, летнего труда и отдыха | Охват учащихся всеми формами занятости, в %  (План работы, анкетирование, публичный отчет (публикации в СМИ, сети Интернет). | более 70% - 2 балла  51%-69% - 1 балла | 2 | ежемесячно |
| 1.6.Организация работы органов ученического самоуправления | Наличие:  -стенда  информационного  - школьной печати;  - работы школьного актива (План работы, отзывы членов ученического самоуправления). | Факт наличия - по 1 баллу за каждую форму | 3 | ежемесячно |
| 2. Эффектив  ная управленческая деятельность | 2.1.Разработка и реализация концепции воспитания | Наличие воспитательной системы в школе (Анализ работы) | Факт наличия – 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 2.2.Качественная организация работы МО классных руководителей | Результативность работы МО:  -повышение квалификации педагогов;  -разработка воспитательных программ и т.д. (Опрос классных руководителей) | Результативная (востребованная классными руководителями) работа МО - 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 2.3.Эффективность организации работы с родителями | Сложившееся социальное партнерство с родителями. Участие родителей в воспитательно-образовательном пространстве | Факт участия - 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 2.4. Контроль за организацией питания учащихся, выполнение Правил для учащихся. | Наличие необходимой документации, результаты анкетирования. | Факт наличия - 1 балл | 2 | ежемесячно |
| 2.5.Реализация контрольной функции | Проведение мониторинга, использование различный форм контроля (План и справки по итогам контроля) | Факт использования и проведения - 1балл | 1 | ежемесячно |
| 3. Высокий профессионализм | 3.1.Использование в работе ИКТ (информационно-компьютерных технологий) | Пользование ПК | Факт пользования - 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 3.2.Создание комфортной психологической атмосферы в образовательном учреждении | Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и родителей (Анкетирование педагогического коллектива) | Факт отсутствия - 1 балл | 1 | ежемесячно |
| 3.3.Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Своевременное прохождение курсов, переподготовка(Свидетельства, сертификаты, дипломы) | Курсы повышения квалификации - 2 балл  Профессиональная переподготовка - 2балла | 2 | ежемесячно |
|  | 3.4.Обобщение личного педагогического опыта | Выступление на семинарах, наличие методических разработок (План работы, публичный отчет) | Факт наличия –1 балла  Публичный отчет – 2 балла | 2 | ежемесячно |
| **Всего** |  |  |  | **24 балла** |  |

**Порядок и условия выплат стимулирования(если в баллах)**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество набранных баллов | Размер выплаты (в процентах от должностного оклада) |
| от 21 до 24 баллов | 12 процентов |
| от 16 до 20 баллов | 10 процентов |
| от 11 до 15 баллов | 5 процентов |
| 10 баллов и ниже | выплата не производится |

**10. ПОКАЗАТЕЛИ**

**эффективности деятельности труда**

**учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Камышовка»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность** | **Показатели эффективности деятельности/ Шкала** | **Периодичность** |
| Библиотекарь | -высокая читательская активность учащихся (не менее 80 % от общей численности) – 5 %  -эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда. – 2 %  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2 %  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -3 %  **Максимальный размер выплаты в процентах: -12 %** | ежемесячно |
| Преподаватель-организатор ОБЖ | -качественное ведение документации по ГО, воинскому учёту, антитеррору- 10%  -результативность работы по профилактике правонарушений и безопасности дорожного движения -10%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -10%  **Максимальный размер выплаты в процентах: -10%** | ежемесячно |
| Инструктор по физической культуре | -комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)- 2 %  -дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа) – 5 %  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  - качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: -11%** | ежемесячно |
| Инструктор по труду | -комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)- 2%  -дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа) – 5%  -отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на качество работы– 2%  - качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: -11%** | ежемесячно |
| Педагог дополнительного образования | -участие педагога в разработке и реализации дополнительной образовательной программы- 3%  -работа с детьми из социально неблагополучных семей - 3%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: -10%** | ежемесячно |
| Лаборант | -участие в выполнении экспериментов – 2 %  -содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии -3%  -отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -3%  **Максимальный размер выплаты в процентах: -10%** | ежемесячно |
| Документовед | -своевременное принятие и передача  телефонограмм, факсов, e-mail - 3 %  -осуществление работы по подготовке совещаний  руководителя (сбор необходимых материалов,  оповещение участников совещания о времени и  месте совещания и т.п.) -2%  -подготовка документов для оформления пенсии работников -2%  -использование в работе MicrosoftWord, Excel и др- 2%  -отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки-3%  -качественное ведение документации-3%  -своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив-2%  -отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на качество работы–2%  - качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 21%** | ежемесячно |
| Заведующий хозяйством | -своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации-3%  -рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене, ведение табеля учета рабочего времени обслуживающего персонала-2%  -высокое качество подготовки и организации ремонтных работ-5%  -своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров-2%  -оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий-2%  -эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы-2%  -эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.-2%  -эффективная организация обеспечения требований пожарной и элкетробезопасности-2%  -своевременное, качественное ведение документации-2%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 26%** | ежемесячно |
| Уборщик служебных помещений | -качественное и регулярное проведение генеральных уборок (мытье стен, подоконников, туалетов, не менее одного раза в неделю)- 5%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  - качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -3%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Повар детского питания | -сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спецодежды- 4%  -высокий уровень исполнительской дисциплины: по качеству приготовления пищи, по санитарному состоянию помещений, по обработке и хранению продуктов - 2%  -ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня- 2%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Кладовщик | -отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания со стороны проверяющих органов -4%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -4%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Кухонный рабочий | -проведение регулярных генеральных уборок (мытье стен, полов, обметание потолков, не менее одного раза в неделю) – 4%  -сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спецодежды, инвентаря.- 2%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -2%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Мойщик посуды | -сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спецодежды, инвентаря.- 3%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы–2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -3%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Гардеробщик | -отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную – 3%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -3%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Дворник | -проведение работ по благоустройству прилегающей территории – 3 %  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -3%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и зданий | -оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ-4%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины -4%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |
| Сторож (вахтер) | -высокая организация охраны объектов учреждения- 4%  -отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на качество работы– 2%  -качественное исполнение должностных обязанностей  и трудовой дисциплины -4%  **Максимальный размер выплаты в процентах: 10%** | ежемесячно |

**Примечание:** размер и перечень стимулирующих выплат устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Размер стимулирующих выплат оценивается в процентах административно управленческому , учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу; в случаях по необходимости стимулирующие выплаты могут выплачиваться в денежной сумме; в баллах по критериям стимулирования педагогическому персоналу.

**11. Порядок изменения доплат и надбавок стимулирующего характера.**  
11.1. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат директор, заместители директора школы, члены управляющего Совета школы и  председатель профсоюзного комитета имеют право внести предложения по изменению  количества баллов или их отмене в течение учебного года в следующих случаях:  
- окончание срока действия надбавки;  
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;  
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;  
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;  
- нарушение должностных инструкций, трудовой дисциплины (опоздания,       
 неинформирование администрации о возможном отсутствии на работе, отсутствие на   работе без уважительной причины);  
- нарушение коллективного трудового договора;  
- невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора;  
- обоснованные жалобы на действия педагога или сотрудника школы;  
- ухудшение качества работы и её результативности, за которую определены надбавки;  
-переход учащихся в другие учебные заведения по вине учителя  или классного руководителя.  
11.2. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается конфликтной комиссией школы на основании ходатайства директора школы, согласованного с профсоюзным комитетом.  
11.3. Решение об отмене стимулирующих выплат работнику считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов конфликтной комиссии.