

СОГЛАСОВАНО

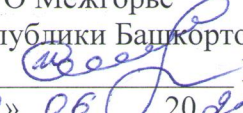
Председатель Совета трудового
коллектива МАОУ СОШ № 3
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан

 Е.В. Ус
«30» 06 2023



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

 И.Н. Снегирева
«30» 06 2023

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
городского округа
закрытое административно-территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства Образования Республики Башкортостан от 09 июля 2018 г. № 880 «Об утверждении перечней примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, для установления премиальных выплат по итогам работы и персонального повышающего коэффициента», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа закрытое административно-территориальное образование город межгорье Республики Башкортостан от 31.07.201_ № 1006 (с изменениями и дополнениями)

1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации Российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда, активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.3. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия материального стимулирования работников МАОУ СОШ № 3.

1.4. Гарантиями минимальной оплаты труда является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплата труда, учитывающая количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением.

1.5. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников школы, установления им персональных повышающих коэффициентов.

1.6. Источником премирования и установления персональных повышающих коэффициентов являются:

- Фонд стимулирования, предусмотренных на эти цели в смете расходов школы;
- Экономия по фонду оплаты труда;
- Внебюджетные средства.

1.1. Для распределения премиальных выплат привлекается совет трудового коллектива.

1.2. Вид и размер материального стимулирования, предусмотренный настоящим положением, предоставляемый работникам, устанавливается приказом директора МАОУ СОШ № 3.

1.3. Настоящее Положение утверждается директором школы и согласовывается с советом трудового коллектива. Общественный контроль над соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется советом трудового коллектива.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относится:

- Выплаты по повышающим коэффициентам;
- Премии;
- Другие выплаты.

1. Порядок премирования работников и установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Премии по итогам работы работникам школы устанавливаются на основании расчета показателей заместителей директора школы по УВР и ВР из материалов, представленных за каждый месяц по форме в соответствии с утвержденными критериями (приложение № 1 Положения о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников МАОУ СОШ № 3, установления персонального повышающего коэффициента), мониторинга результативности и качества деятельности.

2.2. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на учебный год или на период выполнения конкретной работы. (приложение № 2 Положения о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников МАОУ СОШ № 2, установления персонального повышающего коэффициента),

2.3. Расчет размера премиальных выплат по результатам работы за месяц сотруднику и обоснование данного расчета производится советом трудового коллектива школы.

2.4. Премии устанавливаются в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается директором школы по согласованию с советом трудового коллектива и оформляется приказом.

2.5. Произведенный советом трудового коллектива расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем совета трудового коллектива и секретарем. Протокол направляется директору школы для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.6. Совокупный размер премий, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.7. К работникам школы, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в связи с нарушением работниками трудовой дисциплины, некачественного и

несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения порученной работы.

2.8. Порядок установления и размера премиальных выплат, персонального повышающего коэффициента директору школы определяет Отдел образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

2. Материальная помощь:

2.1. Работникам МАОУ СОШ № 3 на основании мотивированного заявления выплачивается дополнительно материальная в следующих случаях:

- В качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию:
- женщинам и мужчинам в связи с 50-летьем, 55-летьем, 60-летьем, 65-летьем;
- Смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника или лица находящегося на его иждивении при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на иждивении);
- Утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)
- Необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- Государственной регистрации заключения брака;
- Ко дню защитника отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины), новый год.
- В целях социальной поддержки работников
- поощрение лиц, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия ВФСК ГТО
- По заявлению родственников в связи со смертью работника МАОУ СОШ № 3 – одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

2.2. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Премирование работников школы:

Премирование работников школы может осуществляться по следующим показателям:

- по итогам работы за учебный или календарный год, четверть, квартал, месяц;
- за участие в городских мероприятиях
- за выполнение конкретной работы;
- за внеурочную деятельность.
- за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудника

4. Единовременные персональные выплаты:

4.1. единовременные премиальные выплаты в виде денежного поощрения могут выплачиваться:

- в связи с государственными профессиональными праздниками и знаменательными датами;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.2. Решение о выплате единовременных премиальных выплат оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда.

5. Персональный повышающий коэффициент

Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников и решает следующие задачи:

- Поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- Мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности
- Повышения качества результатов работы сотрудников;
- Поощрение за выполненную работу;
- Поощрение за выполнение функций антиковидного (медицинского) инспектора.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по перечню критериев оценки эффективности работы сотрудников МАОУ СОШ № 3 (приложение № 2 к данному положению)

6. Условия и порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Установление размера повышающих коэффициентов, премиальных выплат входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых производится комиссией, утвержденной приказом директора школы.

7.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются на период учебного года, премии – к праздничным датам, иные стимулирующие выплаты - за определенный отчетный период (за отработанный месяц).

7.3. Работники школы представляют руководителям ШМО самоанализ деятельности за отчетный период в соответствии с установленными данным Положением и критериями эффективности деятельности.

7.7. Руководители ШМО, заместители директора готовят по итогам работы за определенный период времени аналитическую информацию о показателях деятельности работников, представляют на рассмотрение Комиссии служебную записку, являющуюся основанием для их стимулирования.

7.5. Премииальные выплаты работникам устанавливаются на основании служебной записки руководителей ШМО и заместителей директора за отчетный период в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности и решения комиссии при наличии средств в стимулирующей части ФОТ.

7.6. Премии к праздничным датам, в связи с награждением почетными грамотами городского, регионального, федерального уровней, выплачиваются работникам по основной занимаемой должности, состоящим в списочном составе на дату издания приказа директора

школы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы (кроме кратковременного отпуска до 7 дней).

7.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении стимулирующих выплат.

7.9. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются на основании представленного самоанализа деятельности за отчетный период директору школы в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности заместителей директора.

7.10. Директор школы оставляет за собой право по согласованию с Советом трудового коллектива не производить выплату стимулирующего характера:

- если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание.

7.11. В случае отсутствия средств в стимулирующем фонде оплаты труда к моменту окончания отчетного периода, выплаты стимулирующего характера производятся в следующем месяце.

Принято на Общем собрании трудового коллектива от «___» _____ 2023г.

Приложение № 2
к Положению о материальном стимулировании
работников МАОУ СОШ № 3 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Выплаты по повышающим коэффициентам

1. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

1.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

1.3. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

1.7. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

1.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

1.6. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

1.7. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20;
от 10 до 15 лет - 0,25;
от 15 до 20 лет - 0,35;
20 лет и выше - 0,40.

1.8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам - психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

1.9. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$B_k = A + P \times Y_k$$

где:

V_k – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в образовательной организации;

A – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в образовательной организации;

P – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в образовательной организации;

Y_k – количество учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в образовательной организации составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

1.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
Организация работы Совета трудового коллектива, школьного методического объединения, городского методического объединения	0,1-0,3
Информационная поддержка школьного сайта, сопровождение электронной программы «Дневник.ru», организация контентной фильтрации	0,1-0,3
Организация работы по озеленению школы	0,1-0,3
Организация работы военно-патриотического объединения «Мы патриоты»	0,1-0,3
Организация работы и ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	0,1-0,3
Заведование учебными кабинетами	0,1
Организация работы Совета профилактики школы, школьного ПМПК	0,05-0,3
Организация учета питания школьников	0,1-0,3
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	0,25
Педагогическим работникам за ведение делопроизводства	0,15
Заведование учебными мастерскими	0,2
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35

1.11. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

1.12. Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников организации для установления персонального повышающего коэффициента приведены в следующей таблице:

Наименование категории работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан (далее - организации)	Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления повышающего коэффициента	Баллы
Педагогические работники	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися в социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах по итогам года	10-50
	Снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних по итогам года	10-50
	Доля учащихся обследуемых в организациях психолого-медико-педагогических комиссий от общего числа учащихся планируемых к обследованию по итогам года	10-50
	Внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) по итогам года	10-50
Заместители руководителя	Работа общественных и коллегиальных органов (педагогический совет, совет учащихся, родительский комитет, общее собрание работников, наблюдательный совет.	10-50
	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников), студентов в организации	10-50
	Наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций) ведение протоколов)	10-50

	Правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	10-50
	Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы.	10-50
Библиотекарь	Обеспечение учащихся, информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом	10-50
	Содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	10-50
	Оформление стационарных, тематических выставок	10-50
	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	10-50
	Формирование актива библиотеки	10-50
Учебно-вспомогательный персонал	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10-50
	Наличие исполнительской дисциплины	10-50
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	10-50

приложение № 1
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат и
премирования работников МАОУ СОШ
№ 3, установления персонального
повышающего коэффициента

Выплаты по премиальным выплатам по итогам работы

1.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом критериев эффективности труда работников.

Критерии оценки эффективности деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы приведены в следующей таблице:

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности педагогических работников		Критерии оценки	Способы оценивания	Баллы
1.	Результативность урочной и внеурочной деятельности учащихся	1.1	Результаты внешнего мониторинга (независимые региональные, муниципальные, административные срезовые контрольные работы, тестирование)	Выше среднего показателя – 50 баллов Уровень среднего балла – 30 баллов	10-50
		1.2.	Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении со средним баллом по городу)	Показатель качества знаний: 75 – 100% - 50 баллов; 65 – 74% - 30 баллов; 51 – 64% - 20 баллов; 50% - 10 баллов	10-50
		1.3.	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях.	Очные: региональный уровень-50 баллов; 20 баллов – победитель, призер	10-50
2.	Организация внеурочной работы педагога с учащимися	2.1	Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия)	10 баллов – за каждый вид работы	10-50
		2.2	Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия)	10 баллов - за каждый вид работы	10-50

		2.3	Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя)	20 баллов - за каждый вид работы	10-50
3.	Внедрение современных образовательных технологий	3.1	Использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски)	50 баллов – использует систематически; 10 баллов – использует периодически	10-50
		3.2	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 50 баллов - всероссийский 30 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень.	10-50
		3.3	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	50 баллов – использует систематически; 10баллов – использует периодически	10-50
		3.4	Наличие собственного обновляющегося сайта	50 баллов - постоянно обновляющийся сайт 10 баллов – наличие собственного сайта	10-50
		3.5	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	50 баллов - постоянное участие 10 баллов - единичное участие	10-50
		3.6.	Разработка адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья		10-50
7.	Результативность инновационной и методической	7.1.	Участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе	Республиканский уровень- 50 баллов; Муниципальный уровень – 30 баллов; уровень ОУ– 10	10-50

	работы			баллов.	
		7.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной работе.	Республиканский уровень- 50 баллов Муниципальный уровень – 30 баллов; На уровне школы – 10 баллов	10-50
		7.3.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Всероссийский уровень-50 баллов, Республиканский уровень –40 баллов. Муниципальный уровень – 30 баллов; На уровне школы – 10 баллов	10-50
		7.5.	Участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе	Республиканский уровень- 50 баллов; Муниципальный уровень – 30 баллов; уровень ОУ– 10 баллов.	10-50
		7.6.	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 100 баллов – региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень.	10-100
		7.7.	Наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации	50 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов– республиканский уровень.	10-50
5.	Повышение квалификации , профессиональная подготовка	5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре (Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по		10-50

			накопительной системе)		
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	6.1	Оформление школы, кабинета, пришкольной территории, музея.	Баллы проставляются в зависимости от сложности выполненных работ	10-50
7.	Организация коррекционно-развивающей работы с учащимися	7.1.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины		10-50
		7.2.	Наличие у учащихся класса школьной формы.		10-50
8.	Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся.	8.1.	Проведение родительских собраний.		10-50
		8.2.	Организация совместных мероприятий (спортивных, посещение театров, выставок, музеев, поездок)		10-50
		8.3.	Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье.		10-50
		8.7.	Участие в работе Консультационного центра.		10-50
9.	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	9.1	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы, работа в комиссии по распределению стимулирующих надбавок, участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, подготовка школы к новому учебному году, участие в субботниках.	50 баллов-за постоянное участие. 10 баллов-единичное участие.	10-50

10	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	10.1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков.	Аналитические справки, отчеты и другие документы (по плану ВШК)	10-100
----	--	------	---	---	--------

Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора

Критерии и его максимальная оценка	Наименование, обозначение и условия оценки показателя	Баллы
1. Качество и общедоступность общего образования в школе	Успеваемость по школе.	10-50
	Качество знаний в школе.	10-50
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения.	10-50
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	10-50
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в т.ч. в форме ЕГЭ, с участием общественных наблюдателей).	10-50
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	10-50
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений.	10-50
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов.	10-50
	Низкая доля (по сравнению со средним значением по городу) обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в школе.	10-50

2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10-50
	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	10-50
3. Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	10-50
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	10-50
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	10-50
7. Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	10-50
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	10-50
5.Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	10-50
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	10-50
	Проведение мониторинга в школе.	10-50
	Работа коллегиальных органов управления организацией (общее собрание работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, наблюдательный совет, родительский комитет, совет учащихся	10-50
6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно- полевые сборы и т.п.).	10-50
	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся (организация эффективных занятий специальных групп по физкультуре).	10-50
	Наличие в школе оздоровительной программы для учащихся.	10-50
	Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	10-50
7. Качество методического руководства педагогического коллектива	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	10-50
	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе).	10-50
	Работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (экспертно-	10-50

	методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления), коллегиальных органов управления организацией. (общее собрание (конференции) работников (либо работников и учащихся) педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет учащихся, совет родителей, и другие органы)	
	Сохранение контингента учащихся организации	10-50
	наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций) ведение протоколов)	10-50
	своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	10-50
	привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы (за исключением казенных учреждений)	10-50
	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	10-50

**Критерии эффективности деятельности преподавателя - организатора
основ безопасности жизнедеятельности**

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Баллы
1. Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат	Своевременное оформление документов.	10-50
2. Участие в организации и проведении городских и школьных мероприятий по гражданской обороне (тренировки по эвакуации, КШУ, подготовка документов по ГО и т.д.)	Количество проведенных мероприятий.	10-50
3. Укрепление материально- технической базы кабинета ОБЖ и школы	Оформление кабинета, методической документации, наглядных пособий, школьных стендов.	10-50
7. Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности	Методическая помощь: - устные рекомендации для проведения классных часов; - пакет методических материалов.	10-50

Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

секретаря учебной части

Наименование показателя	Баллы
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	10-30
Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10-30
Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения	10-30
Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	10-30
Руководство практикой студентов профильных специальной	10-30
Ведение архивной документации	10-30
Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	10-30
Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел школы, обеспечение их сохранности	10-30
Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы	10-30
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника.) Регулярное повышение квалификации	10-30

Критерии эффективности деятельности педагога-психолога

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Способ определения показателя	Баллы
1. Успешность проведения психологической деятельности	Качество проведения психодиагностической работы.	Отношение количества проведенных диагностических обследований к количеству запланированных обследований	10-50
	Качество проведения психодиагностической работы по запросу.	Отношение количества проведенных диагностических обследований к количеству запросов	10-50
2. Успешность проведения психопрофилактических занятий	Качество проведения психопрофилактических занятий.	Отношение количества проведенных занятий к количеству запланированных психопрофилактических занятий	10-50
	Качество проведения индивидуальных психопрофилактических занятий.	Отношение количества обучающихся, на которых поступил запрос, к количеству обучающихся, с которыми проводилась психопрофилактическая работа	10-50
3. Успешность проведения психологических консультаций	Качество проведения психологических консультаций учителей и администрации школы.	Отношение количества проведенных консультаций к количеству запросов	10-50
	Качество проведения психологических консультаций обучающихся.	Отношение количества проведенных консультаций к количеству запросов	10-50
	Качество проведения психологических консультаций родителей учащихся.	Отношение количества проведенных консультаций к количеству запросов	10-50
7. Успешность проведения профориентационных занятий с учащимися	Качество проведения профориентационных занятий с обучающимися.	Отношение количества проведенных занятий к количеству запланированных занятий	10-50
	Качество проведения профориентационных консультаций с обучающимися.	Отношение количества дополнительных профориентационных консультаций обучающихся к количеству запросов	10-50
5. Успешность проведения психокоррекции	Качество проведения психокоррекционных занятий.	Отношение количества проведенных занятий к количеству запланированных	10-50

нных занятий		психокоррекционных занятий	
	Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий.	Отношение количества обучающихся, на которых поступил запрос, к количеству обучающихся, с которыми проводилась психокоррекционная работа	10-50
6. Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр.	По количеству занятий с учащимися (в т.ч. уроков, факультативных, кружков и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий	10-50
7. Субъективная оценка родителями обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности педагога- психолога родителями обучаемых школьников.	Отношение количества положительных оценок к количеству опрошенных	10-50
8. Субъективная оценка обучаемыми школьниками	Положительная оценка деятельности педагога- психолога обучаемыми школьниками.	Отношение количества положительных оценок к количеству опрошенных	10-50
9. Повышение квалификаций, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с установленными сроками.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении обучения по повышению квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 ч, в т.ч. по накопительной системе)	10-50
10. Участие во внешкольной, профессиональной деятельности	Участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно-методических центрах.	Отношение количества мероприятий, в которых принималось участие, к количеству запланированных мероприятий	10-50

Критерии эффективности деятельности социального педагога

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Способ определения показателя	Баллы
1. Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов. Консультации с родителями. Открытые мероприятия.	По количеству и объему проведенной работы	10-50
2. Охват обучающихся кружковой работой в школе	Положительная динамика охвата учащихся кружковой работой.	Отношение количества детей, занятых в кружках, к их общему количеству	10-50
3. Профилактика девиантного поведения	Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН. Отсутствие правонарушений.	Отношение количества детей, состоящих на учете в ИДН, к общему количеству учащихся	10-50
7. Ведение и обновление социального паспорта школы	Ежемесячное обновление и исполнение информации.	Наличие обновлений или их отсутствие	10-50
5. Работа с детьми, находящимися под опекой	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	По количеству и объему проведенной работы	10-50
6. Организация работы по патронату		Наличие или отсутствие детей, находящихся на патронатном воспитании	10-50
7. Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций.	По количеству мероприятий, публикаций	10-50
8. Выполнение разовых поручений.			10-50
9. Внешняя оценка деятельности родителями	Результаты опроса родителей (законных представителей)	По количеству жалоб и конфликтов	10-50
10. Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период		Отношение количества обучающихся, охваченных оздоровительной работой, к общей численности	10-50

		обучающихся	
11. Трудоустройство подростков в свободное от обучения время		Отношение количества подростков, работающих в свободное от учебы время, к численности обучающихся, входящих в «группу риска»	10-50

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
библиотекаря**

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Способ определения показателя	Баллы
1. Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники.		10-30
2. Справочно-библиографическая работа.	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т.ч. по новинкам методической литературы.	По количеству оформленных справок, стендов	10-30
3. Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, литературных викторин, игр. Участие в городских конкурсах. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	По количеству выставок, викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения	10-30
7. Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников.		10-30

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
Инспектор по кадрам**

Наименование и обозначение показателя	Баллы
Качественное ведение делопроизводства	10-30
Качественное ведение личных дел педагогических работников	10-30
Своевременная и качественная подготовка отчетности	10-30
Работа с центром занятости населения, квотирование рабочих мест для инвалидов, своевременная подача сведений	10-30
Ведение учета военнообязанных	10-30
Ведение табеля учета рабочего времени	10-30
Выполнение особо важной работы	10-30

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
Заведующий хозяйством**

Наименование и обозначение показателя	Баллы
Сохранность материальных ценностей	10-30
Своевременное оформление актов на списание	10-30
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10-30
Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда и жизни	10-30
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10-30
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	10-30

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
лаборанта**

Наименование и обозначение показателя	Баллы
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования	10-30
Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта с участников образовательного процесса	10-30
Отсутствие замечаний по ведению контрольно-учетных записей	10-30
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	10-30
Участие в текущем ремонте оборудования	10-30

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
Зам директора по АХР**

Наименование и обозначение показателя	Баллы
Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	10-30
Обеспечение санитарно-гигиенических условий труда	10-30
Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	10-30
Своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	10-30
Своевременное заключение договор: на услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	10-30
Своевременное проведение ремонта в организации	

- Цена балла устанавливается исходя из объема выделенных денежных средств по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат (ориентировочно 1 балл равен 100 рублям)

3.2. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при: поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.