

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Мугартынская средняя общеобразовательная школа»

**Рассмотрено**

На заседании педагогического совета  
Протокол 28.10.2023 №2

**Утверждено**

приказом директора  
МБОУ «Мугартынская СОШ»

Джанмирзаева Р.Н.

Приказ №298



**Положение о распределении  
Стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

# **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мугартынская средняя общеобразовательная школа»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. В МБОУ «Мугартынская СОШ» (далее Школа) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы

1.3. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

1.4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются комиссией. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда определяется данным Положением.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Школы устанавливается на основании приказа директора Школы.

1.6. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

1.7. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

1.8. Стимулирующие выплаты начисляются по результативности основной деятельности.

## **2. Основные понятия Положения**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя выплаты по результатам труда.

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, воспитателя групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной, внешкольной работы и др.

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя.

## **3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы**

3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам Школы устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников Школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

3.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится согласно критериев, стимулирующих учителя к достижению обучающимися наибольших успехов в учебной деятельности. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатах в социализации обучающихся и др.

3.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников Школы ведется с участием комиссии, трудового коллектива, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников Школы учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые директором Школы, результаты самооценки работников Школы в соответствии с представленными директору Школы отчетами работников Школы, утвержденными на заседании методических объединений, а так же результаты, полученные в рамках общественной оценки обучающимися и их родителями (законными представителями).

3.5. Директор представляет в комиссию информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 1 раз в месяц для установления размеров стимулирующих выплат.

3.6. Порядок рассмотрения комиссией вопроса о стимулировании педагогических работников Школы устанавливается данным Положением.

3.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам Школы осуществляются в виде стимулирующих надбавок, выплаты указывается в приказе директора Школы. Выплата осуществляется ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок педагогическим работникам Школы осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в Приложении № 1 и Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда педагогическим работникам Школы каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

3.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников Школы производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Школы и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику. Поощрительные выплаты выплачивается равными долями ежемесячно.

3.10. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

3.11. Размер стимулирующих выплат административным работникам, а также учебно-вспомогательному персоналу определяет директор по согласованию с представителями профсоюзного комитета в пределах фонда оплаты труда на основаниях, указанных в Приложении № 3 к данному Положению.

#### **4. Порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Школы**

4.1. Комиссия Школы в соответствии с настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников Школы.

4.2. Вопросы рассмотрения и согласования распределения стимулирующей части оплаты труда работников Школы.

На заседаниях комиссии Школы рассматривает и согласовывает:

- Основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности педагогического работника;
- Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- Итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников Школы за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику;
- Рассчитанные на каждый период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому

педагогическому работнику из утвержденного на предстоящий период общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются комиссией Школы простым большинством голосов.

4.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого работника.

4.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников учитываются следующие результаты:

- Результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором Школы;
- Результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны, обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет) в форме, определенной настоящим Положением;

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки определяются настоящим Положением.

4.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый лист всех педагогических работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Педагогические работники Школы знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.7. С момента знакомства педагогических работников Школы с оценочным листом в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

### **Регламент распределения стимулирующей части заработной платы**

5.1. Администрация Школы готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов обучающихся за предыдущую учебную четверть, учебный год. 5.2. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании комиссии по представлению администрации Школы. Решение комиссии принимается протоколом, на основании протокола директор Школы издает приказ.

5.3. Стимулирующие надбавки могут быть отменены или изменены за:

- нарушение трудовой дисциплины, нарушение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего распорядка;
- недобросовестное отношение к работе, не внимательное отношение к обучающимся;
- неправильное ведение документации;
- обоснованную жалобу обучающихся и их родителей.

### **6. Порядок определения стимулирующих выплат**

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне Школы распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также премирование юбиляров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора;
- 95% - фонд, который распределяет комиссия Школы.

6.2. Источниками формирования фонда стимулирования являются:

- фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда,
- экономия фонда оплаты труда,
- неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода,
- средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года,
- привлеченные внебюджетные средства.

6.3. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится комиссией Школы, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и в коллективном договоре.

## **7. Порядок установления выплаты материальной помощи, разовых премий.**

7.1. Порядок выплаты материальной помощи, разовых премий к определенным датам работникам учреждений приведен в Приложении № 4 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2. Материальная помощь работнику Школы может оказываться в случае торжественного события в личной или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.) а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника, тяжелое материальное положение.

7.3. Материальная помощь работнику Школы устанавливается в фиксированной сумме.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в адрес директора Школы и решения общего собрания трудового коллектива.

7.5. Размер материальной помощи работнику Школы определяется самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа директора Школы и решения общего собрания трудового коллектива.

7.6. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- руководство внедрением инновационных технологий в Школе, обобщение и распространение передового опыта на федеральном, международном уровне;
- эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса (для заместителей директора);
- образцовое выполнение должностных обязанностей;
- качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету, внеклассную работу получившее одобрение педагогической общественности на региональном, федеральном, международном уровне;
- создание безопасных условий образовательного процесса (отсутствие детского и производственного травматизма по вине образовательного учреждения, своевременное выполнение предписаний контролирующих органов);
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное его использование в учебно-воспитательном процессе;
- своевременное и качественное планирование и организацию учебно-воспитательного процесса;
- качественное исполнение обязанностей классного руководителя (с учётом проведённых мероприятий), качественное дежурство по школе;
- качественное ведение учебно-планирующей, учётно-отчётной и другой документации;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- по итогам работы школы за учебный год с учётом личного вклада работников (при наличии экономии фонда заработной платы);

- работникам школы, принимающим участие в подготовке участников городских профессиональных конкурсов;
- работникам школы за выполнение сверхурочных работ для жизнеобеспечения образовательного учреждения (документация на начало и конец учебного года, аттестация, аккредитация, лицензирование Школы, составление программы развития и т.п.);
- работа при подготовке и проведении ЕГЭ, организация ППЭ в образовательном учреждении;
- работникам школы за написание сценариев, организацию и проведение праздников Школы, юбилеев, встреч почётных гостей;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- награждение почетными грамотами, премиями Президента и Правительства РФ и РД, Министерства образования и науки РФ и РД;
- награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия;
- присвоение государственных и ведомственных званий.

7.7. Единовременное премирование работников производится:

- к профессиональному празднику «День учителя», к праздникам 8 марта, 23 февраля;
- по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет);
- в связи с выходом на пенсию;

7.8. Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за отчетный период;

7.9. Единовременное премирование работников Школы осуществляется на основании приказа директора Школы, в котором указывается конкретный размер данной выплаты.

## Приложение № 1

### Критерии материального стимулирования педагогических работников непосредственно принимающих участие в образовательном процессе (учителя)

#### Критерии материального стимулирования учителя (преподавателя)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов, ГИА.	Да		До 5
2	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов и др.: муниципальный уровень	Да		2
3	<b>Республиканский уровень</b>	Да		3
4	федеральный уровень	Да		5
5	Школьный	Да		2
6	Участие в инновационной и экспериментальной работе, активное участие в семинарах, конференциях и МО.	Да		До 10
7	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений ,школы с учётом санитарных норм	Да		До 5

8	Внеклассная работа с учащимися по предмету	да		До 5
---	--	----	--	------

9	Организация и проведение общешкольных мероприятий	да		До 5
10	Участие в организации и проведении ГИА	да		До 5
11	Награды: <ul style="list-style-type: none"> <li>почётными грамотами Президента и Правительства РФ, Главы и Правительства РД, Министерства просвещения РФ, РД, Главы МО «Дербентский район»</li> <li>государственными и ведомственными наградами и значками отличия</li> </ul>	да		До 5
12	Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25-5б, 25лет и более-6 б.			

**Примечания:**

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждой четверти (полугодия), результаты ГИА – сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов и др.: муниципальный уровень

К п. 3. Республиканский уровень

К п. 4 Федеральный уровень

Кп.5 школьный уровень

К п.6

Участие в инновационной и экспериментальной работе, активное участие в семинарах, конференциях и МО.

К п. 7. Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений ,школы с учётом санитарных норм

К п.8 Внеклассная работа с учащимися по предмету

К п. 9. Организация и проведения общешкольных мероприятий.

К п. 10. Участие в организации проведения ГИА

К п. 11. Награды

Почетными грамотами Президента и Правительства РФ. Главы и Правительства РД, Министерства просвещения РФ, Главы МО «Дербентский район»

Государственными и ведомственными наградами и значками отличия

К п.12 Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25-5б, 25лет и более-6 б.

Приложение № 2

**Критерии материального стимулирования иных категорий педагогических работников**  
**Критерии материального стимулирования классного руководителя**

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		да	нет	
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	да		0,5
2	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	да		0,5
3	Правонарушения учащихся класса		нет	0,5
4	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия		нет	0,5
5	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	да		0,5
6	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		нет	0,5
7	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	да		0,5
8	Наличие диагностической работы	да		0,5
9	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	да		0,5
10	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	да		0,5
11	Наличие ученического самоуправления	да		0,5
12	Наличие работы с родителями	да		0,5
13	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	да		0,5

**Примечания:**

К п. 1. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе - 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п.2. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда об уголовной ответственности

К п.5. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п.6. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 8. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 9. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.



К п. 11. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 12. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

К п. 13. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

### **Критерии материального стимулирования педагога-психолога**

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии материального стимулирования</b>	<b>Измерители</b>		<b>Баллы</b>
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	да		1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	да		1
3	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	да		1
4	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов по психологии	да		До 5
5	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	да		До 5
6	Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25-5б, 25 и более-6 б.			

---

#### ***Примечания***

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе стажировочных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Призеры и победители олимпиад, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.5. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям.

### **Критерии материального стимулирования социального педагога**

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии материального стимулирования</b>	<b>Измерители</b>		<b>Баллы</b>
1	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете		нет	До 3
2	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	да		До 3
3	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете		нет	До 3
4	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	да		До 3
5	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям		нет	До 3
6	Наличие диагностической и аналитической работы	да		До 3
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями (законными представителями), учащимися	да		До 3
8	Наличие работы с родителями (законными представителями)	да		До 3
9	Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25-5б, 25лет и более-6 б.			

#### **Примечания:**

К п. 1. Правонарушения учащихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 2. Обеспечение посещаемость учащимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

#### **К п.**

4. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей.

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку).

К п. 6. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

-по успеваемости обучающихся;

-по состоянию здоровья;

-по занятости в свободное время;

-составление социального паспорта семей.

К п. 7. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

### **Критерии материального стимулирования старших вожатых**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25-5б и25лет и более-6 б.	да		
2	Наличие системы работы с документами	да		До 2б
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций:муниципальный уровень	да		1
	республиканский уровень	да		2
	федеральный уровень	да		5
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	да		До 3 б
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	да		До 3б
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	да		До 3б
7	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	да		До 2б
8	Наличие детского объединения	да		До 6б

**Примечания:**

К.п.2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с учреждениями дополнительного образования, сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже городского уровня).

**Критерии материального стимулирования административно – управленческого персонала  
Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного  
учреждения**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	да		1
2	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах		нет	1
3	Система работы с документами	да		До 2
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	да		1
5	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	да		До 2
6	Призеры и победители олимпиад, конкурсов и др. у педагогов, участие в конференциях, семинарах, круглых столах: муниципальный уровень	да		1
	республиканский уровень	да		2
	федеральный уровень	да		5
7	Методическая работа педагогов	да		До 2
8	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	да		1
9	Организация повышения квалификации	да		1
10	Работа с общественными организациями, органом самоуправления по курируемым вопросам	да		До 2
11	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогов	да		До 2
12	Информатизация управленческой деятельности	да		До 2
13	Участие в экспериментальной работе	да		До 2
14	Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25лет -5б, 25лет и более-6 б.			

**Примечания:**

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 5. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 6. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 7. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 8. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п.10. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОУ и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

### **Критерии материального стимулирования специалиста ИКТ**

№ п/п	Критерии	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1.	Бесперебойная работа компьютерной техники	Да		2
2	Подготовка и проведение педагогических консилиумов по различным направлениям	Да		2
3.	Участие в проведении семинаров, конференций: районного уровня, республиканского уровня	Да		До 2
4.	Участие в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• районный, городской уровень</li> <li>• республиканский уровень</li> </ul>	Да		До 1 До 2 До 5
5.	Обслуживание компьютерной техники	Да		До 3
6.	Качественное техническое сопровождение сайта школы	Да		До 2
7.	Положительная оценка работы со стороны школы	Да		До 2
8.	Своевременное и качественное ведение документации	Да		До 2
9.	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т.п.	Да		2
10.	Общественная работа и мероприятия	Да		2
11	Педагогический стаж работы—до 5 лет-1б, до 10 лет-2 б,до 15 лет-3б, до 20 лет-4б, 20-25-5б, 25 и более-6 б.			
12	Другие виды деятельности			До 3