

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива от
07.02.2013 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 07.02.2013 № 11

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Уренская коррекционная школа-интернат»
Уренского муниципального района Нижегородской области**

(с изменениями от 2015 года)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «Уренская коррекционная школа-интернат» Уренского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения, с учётом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «Уренская коррекционная школа-интернат»

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников изложен Учреждения в разделе 3 настоящего положения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в Учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава Учреждения за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки директору Учреждения, является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам реализуемым учреждением.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
5	Наличие сайта Учреждения	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников Учреждения	Да		0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
10	Методическая работа коллектива Учреждения	Да		1
11	Правонарушения обучающихся		Нет	2
12	Исполнение бюджета	Да		1
13	Педагогические кадры	Да		1
14	Организация питания	Да		2
15	Особые условия труда	Да		2
16	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
17	Действующие органы самоуправления.	Да		1
18	Наличие реализуемой эффективной программы развития Учреждения.	Да		2
19	Участие в экспериментальной работе	Да		1
20	Наличие системы мониторинга в Учреждении	Да		2
21	Наличие системы работы с документами.	Да		1
22	Сетевое взаимодействие с другими школами	Да		1
23	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
24	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие обучающихся, выбывших без получения образования без уважительной причины, смены Учреждения при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в.т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта Учреждения – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников Учреждения предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 классы). Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по Учреждению.

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся.

К п. 9. Занятость учащихся во внеурочное время – динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся школы не ниже среднего показателя по району. Организация занятости учащихся в каникулярное время, не ниже среднего показателя по району.

К п. 10. Методическая работа коллектива Учреждения - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Школа года») не ниже районного уровня.

К п. 11. Правонарушения учащихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 12. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 13. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 14. Организация питания учащихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по району.

К п. 15. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, и т.д. Учреждение находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза учащихся организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 16. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 17. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе Учреждения, наличие локальных актов Школы, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 18. Реализуемая программа развития Учреждения – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

К п. 22. Наличие системы мониторинга в Учреждении - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией

со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями профессионального образования. Сетевое взаимодействие с другими школы – совместное использование ресурсов Учреждения (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда руководителя.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте.	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да		-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителей директора образовательного учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие обучающихся, выбывших без получения образования без уважительной причины, смены Школы при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени. в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. 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 Школы, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов Школы, представителей контролирующих органов.

К п. 6. 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. 7. 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. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференций у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. 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. 11. 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. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителей директора.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2

3.3. Критерии стимулирования учителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Успешность учебной работы (качество освоения учебных программ): количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся	От 100% до 80%		5
		От 79% до 48%		4
		От 47% до 28%		3
		От 27% до 10%		2
	Количество учащихся, получивших «1», «2» по итогам периода / численность обучающихся	От 1% до 14%		-1
		От 15% до 29%		-2
		От 30%		-3
2	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий по итогам полугодия	Да		2
3	Наличие методической работы учителя	Да		1
4	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
5	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на муниципальном уровне	1 место		5
		2 место		4
		3 место		3
		участие		2
	- на региональном уровне	1 место		8
		2 место		7
		3 место		6
		участие		5
	- на школьном уровне	1 место		5
		2 место		4
		3 место		3
		участие		2
6	Наличие аналитической работы учителя.	Да		1
7	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе по итогам полугодия	Да		1
8	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1,5
9	Наличие работы с родителями.	Да		1
10	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм по итогам полугодия.	Да		2
11	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
12	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1
13	Участие в общественной жизни коллектива	Да		до 5
14	Наличие активного взаимодействия с кл. руководителем, школьным психологом, социальным педагогом, инспектором по профил. правонарушений.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся.

Количество учащихся, получивших «1», «2» по итогам периода / численность обучающихся.

К п. 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 3. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе школьного, районного, межрайонного методического объединения, педагогич. советов, семинаров, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 4. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников Школы, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 6. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 7. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 9. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 11. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 12. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

К п. 13. Проявление инициативы, активной жизненной позиции (участие в общешкольных, районных мероприятиях для учащихся и педагогов спортивной, культурно-массовой направленности и др, работа в профсоюзном комитете).

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Да		1
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 каждой четверти.		Нет	0,5
5	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		1
6	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.		Нет	0,5

7	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий по итогам полугодия.	Да		1
9	Эстетическое оформление классного кабинета (по итогам смотра-конкурса).	Да		до 5
10	Наличие ученического самоуправления.	Да		1
11	Наличие работы с родителями.	Да	Посещаемость родительских собраний: 100%-70% 69%-50%	1 2 1
12	Наличие взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом, инспектором по ПП.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе.

К п.2. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 3. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер 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 руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 8. 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. 10. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления Школой.

К п. 11. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся, реализация плана работы с родителями.

К п.12. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда классного руководителя.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования воспитателя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников) в группе.	Да		1
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.	Да		0,5
3	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1,5
4	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
5	Правонарушения учащихся группы.		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на школьном уровне	1 место 2 место 3 место участие 1 место 2 место 3 место участие 1 место 2 место 3 место участие		5 4 3 2 8 7 6 5 5 4 3 2
7	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		1
8	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
9	Реализация плана воспитательной работы	Да		0,5
10	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
11	Применение в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий по итогам полугодия.	Да		1
12	Применение в воспитательном процессе информационных технологий по итогам полугодия.	Да		1
13	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	Да		1
14	Организация работы ученического самоуправления в группе в школе (для кураторов министерств)	Да Да		1 1
15	Наличие работы с родителями.	Да		1
16	Наличие активного взаимодействия с кл. руководителем, школьным психологом, социальным педагогом, инспектором по профил. правонарушений.	Да		1
17	Наличие методической работы воспитателя	Да		1
18	Участие в общественной жизни коллектива	Да		До 5

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе.

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 4. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 5. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 7. 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. 8. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 9. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 10. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 11. 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. 12. Применение информационных технологий в воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в воспитательном процессе.

К п. 14. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления Школой.

К п. 15. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

К п. 16. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К п. 17. Наличие методической работы воспитателя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе школьного, районного, межрайонного методического объединения, педагогич. советов, семинаров, руководство методическим объединением воспитателей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения воспитательного процесса, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 18. Проявление инициативы, активной жизненной позиции (участие в профсоюзных, общешкольных, районных мероприятиях для учащихся и педагогов спортивной, культурно-массовой направленности и др, работа в профсоюзном комитете).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателя.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Систематические пропуски учащимися ГПД, интерната без уважительной причины	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в	Да	2

	образовательном учреждении		
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Участие в общественной жизни коллектива	Да	До 5
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9.	Повышение квалификации	Да	1
10.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
11.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

К п. 1. Участие в реализации Программы развития Школы – 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 опытно- экспериментальных 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 руководящих работников Школы, 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. Проявление инициативы, активной жизненной позиции (участие в профсоюзных, общешкольных, районных мероприятиях для учащихся и педагогов спортивной, культурно-массовой направленности и др, работа в профсоюзном комитете).

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 10. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 11. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда психолога.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7.Критерии материального стимулирования социального педагога, инспектора по профилактике правонарушений.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2

10	Участие в общественной жизни коллектива	Да	До 5
----	---	----	------

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения учащихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемость учащимися Школы (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, 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. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов Школы, 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. 7. 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. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п. 10. Проявление инициативы, активной жизненной позиции (участие в профсоюзных, общешкольных, районных мероприятиях для учащихся и педагогов спортивной, культурно-массовой направленности и др, работа в профсоюзном комитете).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда социального педагога, инспектора по профилактике правонарушений.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога, инспектора.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.8. Критерии материального стимулирования педагога-организатора.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
	Повышение квалификации	Да	1
	Наличие системы работы с документами	Да	1
	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов		
	- на муниципальном уровне	1 место 2 место 3 место участие	5 4 3 2
	- на региональном уровне	1 место 2 место 3 место участие	8 7 6 5
	- на школьном уровне	1 место 2 место 3 место участие	5 4 3 2
	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1
	Наличие детского объединения	Да	1,5
	Участие в общественной жизни коллектива	Да	До 5

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов Школы, представителей контролирурующих 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 учащихся. 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 УДО, других ОУ, 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 районного уровня).

К п. 9. Проявление инициативы, активной жизненной позиции (участие в профсоюзных, общешкольных, районных мероприятиях для учащихся и педагогов спортивной, культурно-массовой направленности и др, работа в профсоюзном комитете).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-организатора.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	- 2
	Нарушение норм техники безопасности.	Да	- 2

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом директора Школы в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной Школе. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера директору Школы устанавливается приказом учредителя по согласованию с педагогическим Советом.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Школы за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение педагогического Совета Школы «О согласовании оценки результативности деятельности работников Школы». Оценка результативности и качества труда работников проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Школы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор, заместители директора Школы, руководители методических объединений, представители профсоюзного комитета и др..

3.13. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор или заместитель директора Школы.

3.14. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы экспертов, дату заполнения оценочного листа.

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.16. В течение 3 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор Школы знакомит каждого сотрудника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Школы в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.18. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

3.19. Директор Школы представляет в педагогический совет школы аналитическую информацию о достижениях работников, стимулирование которых производится за

результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.20. На основании представления директора педагогический совет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

3.21. На основании проведённой оценки достижений работников Школы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки директора Школы проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Школы и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников Школы, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего положения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.