

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 10
(МАОУ СОШ № 10)**

ПРИКАЗ

02.03.2023г.

№ 58

г. Кушва

**Об утверждении положения о стимулировании работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 10**

С целью усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 в повышении качества работы, мотивации к эффективной трудовой деятельности, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения предусмотренных должностных обязанностей,

ПРИКАЗЫВАЮ:

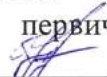
1. Утвердить Положение о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 (прилагается).
2. Признать утратившим силу приказ от 12.02.2020 г. № 34 «Об утверждении Положения о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10.
3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществлять исходя из объема субсидии, предоставляемой МАОУ СОШ № 10 на финансовое обеспечение муниципального задания.
4. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2023 года.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Г.И.Илюнцева

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №10
Протокол собрания трудового коллектива от 28.02.2023г. №6
Председатель первичной профсоюзной организации  Н.Л.Третьякова

к приказу от 02.03.2023г. № 58
«Об утверждении положения о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10

Положение

о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10

Глава 1. Общие положения

Настоящее Положение о стимулировании работников МАОУ СОШ №10 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30% от общего размера фонда оплаты труда организации и распределяется по видам:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирование работников МАОУ СОШ № 10 производится из стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 10.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер и количество выплат стимулирующего характера, выплачиваемых конкретному педагогическому работнику, не ограничивается.

Выплаты осуществляются при наличии средств (в пределах фонда оплаты труда). Размер ежемесячной премии устанавливается приказом директора МАОУ СОШ № 10.

Ежемесячная премия выплачивается одновременно с заработной платой. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам МАОУ СОШ № 10 начисляются за фактически отработанное время в данном периоде.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по одному или нескольким основаниям:

Глава 2. Основание и порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (конкретный период устанавливается локальным актом в образовательном учреждении) выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего периода.

Ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам и заместителям директора устанавливаются на 2 месяца, остальным работникам — ежемесячно. Отчёты педагогов и заместителей директора предоставляются в комиссию по определению стимулирующих выплат по итогам двух месяцев не позднее 8 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

Оценка эффективности деятельности педагогических работников МАОУ СОШ №10 производится пять раз в год по итогам отчетного периода: январь (за ноябрь, декабрь), март (за январь, февраль), май (за март, апрель), сентябрь (за май, июнь, июль, август), ноябрь (за сентябрь, октябрь).

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.

Оценка эффективности деятельности педагогических работников МАОУ СОШ № 10 служит целям повышения качества образования и осуществлением материального стимулирования педагогических работников за счет выплат из средств стимулирования образовательного учреждения.

Задачи оценки эффективности деятельности педагогических работников:

- получение объективных данных о текущем состоянии, динамике успешности, конкурентоспособности деятельности педагогических работников;
- выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности педагогических работников;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества педагогической деятельности.

Основанием для оценки эффективности деятельности работников служат материалы, справки и иные документы, представленные в экспертную комиссию, созданную в МАОУ СОШ № 10, в компетенцию которой входит объективная внешняя оценка эффективности деятельности конкретного работника МАОУ СОШ № 10.

По итогам оценки, данной комиссией, на основании протокола заседания комиссии, директор школы издает приказ о премировании педагогических работников.

Глава 4. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

4.1. Методика определения баллов

4.1. Методика определения баллов

Для определения количества баллов по каждому показателю используется следующая методика:

0 баллов - данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована;

1 - 2 балл - данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

3 - 5 баллов - данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

6 - 25 баллов - в зависимости от значимости мероприятий, количества победителей, количества учащихся

4.2. Размер ежемесячной премии конкретному педагогическому работнику рассчитывается путем умножения общего количества баллов на стоимость одного балла. Ежемесячно стоимость одного балла устанавливается путем деления фонда на стимулирующие выплаты педагогическим работникам на общее количество баллов (с соблюдением расчета уральского коэффициента).

№	Направления	Критерии	Баллы	Примечание
---	-------------	----------	-------	------------

1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	<p>-успеваемость по предмету (предметам): 100%</p> <p>не менее 95% (с пояснительной запиской о проделанной работе)</p> <p>-положительная динамика результатов или стабильность (% качества знаний в сравнении с предыдущим периодом)</p>	<p>0- 5</p> <p>0- 3</p> <p>0 – 2</p>	<p><i>по итогам четверти</i></p> <p>Справка от заместителя директора</p>
2.	Подготовка обучающихся к Государственной итоговой аттестации по предмету	<p>-до 5 человек;</p> <p>-до 15 человек;</p> <p>-до 30 человек;</p> <p>-до 45 человек;</p> <p>-до 60 человек;</p> <p>-более 60 человек</p>	<p>3</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p> <p>25</p>	Справка от заместителя директора
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	<p>-применение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся (100% заполнение);</p> <p>-развитие профессиональной компетентности (повышение квалификации через разные формы образования);</p> <p>-участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы</p>	<p>0 – 5</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 3</p>	<p>Удостоверение, сертификат</p> <p>Справка от зам.директора</p>
4.	<p>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p> <p>-результаты <i>внутришкольных</i> контрольных мероприятий;</p> <p>-результаты <i>муниципальных</i> контрольных мероприятий;</p> <p>-результаты <i>региональных</i> контрольных мероприятий;</p> <p>-результаты <i>всероссийских</i> проверочных работ;</p>	<p>-вид мониторинга, дата проведения, кому предоставлена;</p> <p>- предоставление аналитических материалов администрации школы по контрольным мероприятиям (дата предоставления)</p>	<p>0 – 2</p> <p>0 – 4</p>	Справка от зам.директора

	-мониторинг личностного развития; -другие виды мониторинга.			
5.	Участие и результаты участия учеников в конкурсах, соревнованиях, выставках и др. (очные, дистанционные)	-участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, акциях, концертах разного уровня (по факту предоставления протокола); -наличие победителей и призеров школьного уровня; -организация и проведение общешкольных мероприятий по предмету (дата, название, категория участников)	0 – 5 0 – 15 0 – 10	Положение о проведении мероприятий
6.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	-организация и участие (дата) - групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся (название, ФИ участника или класс): -на уровне школы; -на уровне города.	0 – 2 0 – 3 0 – 5	Справка от зам.директора
7.	Участие в коллективных педагогических проектах	- участие в предметных комиссиях, творческих группах, конкурсах и других педагогических проектах (форум, семинар, конференция и др.)	0 – 2	
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Перечень мероприятий с указанием даты. Оказание комплексной помощи семьям, имеющим детей с ОВЗ. Консультирование родителей (законных представителей), других членов семьи по вопросам обучения, воспитания; социальным вопросам	0 – 3	
9.	Работа по сохранению здоровья детей и применение здоровьесберегающих технологий: -организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; -мероприятия по профилактике вредных привычек.	-соблюдение ТБ; -Дежурство по школе (отчет по дежурству с указанием проведенных мероприятий); -организация работы физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; - мероприятия по профилактике вредных привычек (дата, название)	0 – 2 0 – 3 0 – 2 0 – 2	

10.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	<p>-наличие <u>положительной динамики</u> учебных результатов учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении</p> <p>Выполнение ИПРи А несовершеннолетних обучающихся, состоящих на всех видах учета (дата сдачи ИПРиА, качество)</p> <p>- Ведение дневников наблюдения на подростков, состоящих на всех видах учета, в том числе детей «группы риска»</p> <p>- фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении, в каникулярное и свободное от учебы время;</p> <p>-посещение по месту жительства семей и подростков, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении (дата, ФИО семьи, акт)</p>	<p>0 – 2</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 2</p>	Дополнительная информация от социального педагога
11.	Наличие разновозрастных групп учащихся в классе-комплексе (СКК)	<p>1 балл - 1-6 часов учебной нагрузки</p> <p>2 балла – 7-12 часов уч.н.</p> <p>3 балла – 13-18 час. уч.н.</p>	0 – 3	Справка от зам. директора
12.	Работа с детьми ОВЗ и другими особыми образовательными потребностями	<p>-наличие адаптивной программы (работа с детьми ОВЗ), 100% успеваемость по предмету, положительная динамика развития ученика, проведение индивидуальных консультаций; вовлечение в коллективные формы обучения и воспитания; проявление педагогического такта; совместная работа с психологом; отсутствие жалоб родителей;</p> <p>-Работа с учащимися, имеющими низкий уровень мотивации к учению и требующими особой заботы педагога (перечень мероприятий с указанием даты, положительная динамика работы с ними)</p>	<p>0 – 2</p> <p>0 – 2</p>	

13.	Работа с одаренными детьми	-перечень мероприятий с указанием даты (работа с одаренными детьми).	0 – 2	
14.	Отсутствие обращений, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	отсутствуют	0 – 2	
15.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: -проведение открытых уроков; -проведение презентаций деятельности; -участие в конкурсах учебно-методических материалов; -участие в выставках; -наличие публикаций, СМИ.	педагог использует разнообразные формы обобщения и распространения педагогического опыта: - на школьном уровне; - дистанционно	0 – 10 0 – 2	
16.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, ведение другой документации)	-показатель проявляется полно и наглядно (с указанием даты, наименований и т.д.)	0 – 3	
17.	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с должностными обязанностями	-Охват детей горячим (платным) питанием (5-11кл. - не менее 95%) - Подготовка материалов для школьного сайта -другое	0 – 2 0 – 2 0 – 2	
Максимальное количество баллов			144	

Глава 5. Критерии оценки эффективности деятельности прочих педагогических работников (социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель – дефектолог, тьютор, старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

5.1. Методика определения баллов.

Для определения количества баллов по каждому показателю используется следующая методика:

6-10 баллов - в зависимости от значимости мероприятий, количества победителей

3-5 баллов - данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления

данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);
1-2 балла - данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

0 баллов - данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована.

5.2. Размер ежемесячной премии конкретному педагогическому работнику (кроме советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) рассчитывается путем умножения общего количества баллов на стоимость одного балла. Ежемесячно стоимость одного балла устанавливается путем деления фонда на стимулирующие выплаты педагогическим работникам на общее количество баллов (с соблюдением расчета уральского коэффициента

<u>Социальный педагог</u>		
п/п	Основания для премирования	Критерии
1.	Своевременное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	0 - 5
2.	Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в Территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.	0 - 10
3.	Отсутствие детей, не посещающих школу без уважительных причин.	0 - 5
4.	Отсутствие отчислений из учреждения в 1- 9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0 - 5
5.	Организация различных форм внеурочной деятельности детей, охваченных различными видами контроля (от 80% до 100%).	0 - 5
6.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков.	0 - 5
7.	Эффективность работы с семьями разных категорий.	0 - 10
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	0 - 5
Максимальное количество баллов		50
<u>Педагог дополнительного образования</u>		
п/п	Основания для премирования	Критерии
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	0 - 5
2.	Высокие результаты методической деятельности, призовые места в конкурсах, конференциях).	0 - 5
3.	Разработка и реализация инновационных проектов.	0 - 5
4.	Обеспечение сохранности контингента обучающихся	0 - 5
5.	Эффективность работы с семьями разных категорий.	0 - 5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся.	0 - 5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	0 - 5
8.	Обеспечение и соблюдение ТБ.	0 - 5
9.	Участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, акциях разного уровня (по факту предоставления протокола); Наличие победителей и призеров школьного уровня	0 - 5 0-10

	Максимальное количество баллов	55
	<u>Воспитатель</u>	
n/n	Основания для премирования	Критерии
1.	Развитие у воспитанников нравственных навыков к учебе, труду, общественной собственности и личному имуществу, навыки культурного поведения.	0-3
2.	Организация мониторинга индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся.	0-3
3.	Пропаганда здорового образа жизни, борьба с вредными привычками, контроль за внешним видом учащихся и соблюдение ими правил личной гигиены;	0-3
4.	Сохранение и укрепление здоровья детей, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию.	0-3
5.	Организация изучения обучающимися правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту и т.д.	0-3
6.	Вовлечение учащихся в художественное, научно-техническое творчество, спортивные секции, клубы по интересам.	0-3
7.	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров и	0-3
8.	Повышение квалификации через курсовую подготовку и другие формы образования: самообразование; дистанционное обучение, накопительная система и т.д.,	0-3
9.	Психолого — педагогическая работа с учащимися, имеющими низкий уровень мотивации к учению и требующими особой заботы педагога. Положительная динамика работы с ними. Отсутствие обучающихся, допускающих пропуски уроков без уважительной причины.	0-3
10.	Эффективность работы с семьями разных категорий. Отсутствие обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций.	0-3
11.	Отсутствие травматизма	0-3
12.	Качественная и системная работа по созданию элементов образовательной структуры (оформление кабинета, методическая база кабинета, привлечение средств на развитие кабинета и т.п.).	0-2
	Максимальное количество баллов	35
	<u>Педагог — психолог</u>	
n/n	Основания для премирования	критерии
1.	Успешность проведения коррекционно-развивающей деятельности с обучающимися	0-5
2.	Системность проведения диагностической работы	0-5
3.	Системность проведения профилактической работы	0-5
4.	Организация работы по выявлению обучающихся с особыми образовательными потребностями: - одаренных детей; - детей с пониженным уровнем интеллектуальных способностей.	0-5

5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся	0-5
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, ведение другой документации, выполнение приказов, посещение совещаний)	0-5
7.	Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных.	0-5
8.	Повышение квалификации через разные формы образования: - самообразование - курсы повышения квалификации - дистанционное обучение - посещение уроков - накопительная система (с указанием конкретных мероприятий в данном направлении за отчетный период)	0-5
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся	0-3
11.	Охрана труда на рабочем месте.	0-3
12.	Наличие системы психопрофилактической работы в образовательном учреждении	0-5
13.	Анализ и представление результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении администрации школы	0-5
14.	Участие в работе предметных комиссий, творческих групп, конкурсах (школьный уровень, муниципальный, региональный)	0-5
	Максимальное количество баллов	61

Педагог-организатор

№	Основания для премирования	Критерии
1.	Организация работы органов ученического самоуправления, программ лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности	0 - 5
2.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков.	0 - 5
3.	Организация различных форм внеурочной деятельности детей, охваченных различными видами контроля (от 80% до 100%).	0 - 5
4.	Проведение совместных мероприятий с учителями школы, общешкольных и городских мероприятий, учебных выездов, экскурсий	0 - 5
5.	Количество реализуемых социокультурных проектов на уровне ОУ Привлечение социальных партнеров, родителей к участию в социокультурных проектах	0 - 5
6.	Участие в работе Совета профилактики, школьного психолого-педагогического консилиума, педсоветов, совещаний.	0 - 4
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ),	0 - 4
8.	Повышение квалификации, посещение конференций, семинаров, мастер-классов, педчтений в качестве слушателя	0 - 4
9.	Подготовка и размещение материалов на школьном сайте (в соответствии с кругом деятельности)	0 - 5

Участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, акциях разного уровня (по факту предоставления протокола)	0 – 5
Максимальное количество баллов	47

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Основания для премирования		Критерии
Успеваемость по предмету: 100%		0-5
Применение электронных дневников и электронных журналов успеваемости обучающихся (100% заполнение);		0-5
Использование информационно- коммуникативных технологий в образовательном процессе		0-5
Повышение квалификации, посещение конференций, семинаров, мастер-классов, педчтений		0-4
Обеспечение безопасности обучающихся на массовых мероприятиях в учебно-воспитательном процессе		0-4
Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении в мероприятиях гражданской обороны и военно-патриотической направленности		0-5
Реализация совместных программ/проектов с социальными партнерами		0-4
Участие в разработке программ, положений, локальных актов, планов		0-4
Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения		0-5
Качественное ведение внутренней документации школы, своевременное заполнение мониторингов различных уровней		0-4
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ СОШ № 10, отсутствие случаев нарушений данных правил, в том числе посещение производственных совещаний;		0-3
Максимальное количество баллов		48

Учитель - логопед, учитель-дефектолог

1. Результативность коррекционно -развивающей деятельности

<i>Целевые показатели деятельности</i>	<i>критерии</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>
1. Организация и проведение мониторингов, системных исследований разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	0-5	Предоставляются материалы исследования и карты динамики
2. Снижение доли обучающихся с проблемами в речевом развитии по школе	0-5	Представляется краткий анализ
3. Проведение совместных мероприятий с	0-4	Предоставляется перечень

	учителями школы, общешкольных и межшкольных мероприятий, учебных выездов, экскурсий		мероприятий (название, дата проведения), степень участия
<i>2. Организация работы с родителями и педагогами</i>			
	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	0-5	Предоставляется: - краткая информация с указанием темы и даты выступления (доклада), уровня мероприятия; - журнал индивидуальных бесед и консультаций
2.	Работа с родителями по вопросам речевого развития обучающихся (проведение практикумов, индивидуальные беседы, консультации, обновление информационного стенда)	0-5	Предоставляется: - краткая информация и журнал индивидуальных бесед и консультаций
3.	Участие в работе родительских собраний	0-5	Предоставляется: - краткая информация с указанием темы родительского собрания, даты проведения, класса и степени участия педагога
<i>3. Инновационная деятельность</i>			
1.	Использование современных образовательных методик, технологий, в том числе ИКТ в работе. Составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций	0-4	Предоставляется краткая информация
2.	Участие в работе Совета профилактики, школьного психолого-педагогического консилиума, методических объединениях, педсоветов, совещаний.	0-4	Предоставляется краткая информация с указанием тем и дат
<i>4. Организационно-информационная деятельность</i>			
1.	Посещение уроков, занятий с целью использования наблюдений в коррекционной работе	0-4	Перечень посещенных занятий с указанием даты посещения, класса, урока, учителя.
2.	Активность педагога в работе сайта МАОУ СОШ № 10	0-5	Предоставляется перечень размещенной информации с указанием тем, даты.
<i>5. Развитие профессиональной компетенции</i>			
1.	Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях, в профессиональных конкурсах	0-5	Предоставляется перечень мероприятий с указанием темы и даты, сертификат участия
2.	Наличие курсов повышения квалификации (за последние три года)	0-2	Предоставляются сертификаты, удостоверения
<i>6. Исполнительская дисциплина</i>			
1.1	Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового	0-2	Заполняется заместителями директора

распорядка		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-2	Заполняется заместителями директора
Максимальное количество баллов		57
Тьютор		
Целевые показатели	критерии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
<i>1. Результативность коррекционно-развивающей деятельности</i>		
Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся	0-5	Наличие системы работы (программа деятельности, анализ деятельности)
Индивидуальное сопровождение обучающихся	0-5	Наличие базы данных обучающихся Разработка индивидуальных образовательных маршрутов Наличие системы мероприятий (план работы с обучающимися) Разовые мероприятия
Диагностика деятельности	0-5	Участие в проведении мониторинга Наличие материалов по диагностированию (анкеты, анализ)
Участие в социальных проектах, акциях, конкурсах, викторинах	0-5	Участие (перечислить) Участие в подготовке и проведении (программа)
Работа с родителями обучающихся	0-4	Наличие сведений об особенностях семей Участие в проведении родительских собраний, консультирование родителей (в том числе через сайт школы)
Использование здоровьесберегающих технологий Соблюдение правил техники безопасности	0-4	Перечислить используемые Отсутствие фактов детского травматизма Наличие инструкций, проведение бесед по ОБЖ (записи)
Работа по организации детского отдыха	0-4	Информирование родителей, помощь в сборе документов (в загородный лагерь, ЛДП, ПМПК) Выезд с детьми (походы, сборы и др.) Проведение мероприятий в каникулы (перечислить)
<i>2. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога</i>		

1.	Участие в работе школьной методической комиссии, Совета профилактики, школьного психолого-педагогического консилиума	0-4	Предоставляется краткая информация
2.	Повышение квалификации, посещение конференций, семинаров, мастер-классов, педчтений в качестве слушателя, участника	0-3	Подтверждается удостоверением, сертификатом, информацией заместителей директора
3.	Работа с педагогами	0-4	Консультирование Помощь в проектировании и корректировке индивидуальных маршрутов
<i>3. Результативность коммуникативной деятельности педагога</i>			
3.1.	Отсутствие жалоб родителей за отчетный период, замечаний администрации	0-3	Заполняется администрацией
3.2.	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-3	Заполняется администрацией
3.3.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках и др.)	0-4	Предоставляется краткая информация.
Максимальное количество баллов		53	
Старший вожатый			
<i>Целевые показатели</i>		<i>критерии</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>
<i>1. Качество внеурочной воспитательной деятельности</i>			
1.1.	Работа по оформлению школы (выставки, объявления, наполнение уголков по безопасности, размещение приказов и т.п.)	0-5	Краткое описание
1.2.	Организация и проведение тематических площадок в каникулярное время	0-5	Краткое описание
1.3.	Работа с органами ученического самоуправления	0-4	Краткое описание с предоставлением тетради протоколов)
1.4.	Работа с родителями	0-4	Выступление на родительском собрании Индивидуальные консультации Привлечение к участию и проведению мероприятий
1.7.	Участие в организации дежурства классов	0-4	Краткое описание
1.8.	Участие в муниципальных, региональных проектах, конкурсах, викторинах	0-5	Участие, результативность
1.9.	Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования	0-4	Краткое описание

10.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	0-3	Перечислить используемые технологии Отсутствие фактов детского травматизма Наличие инструкций, проведение бесед по ОБЖ (записи)
2. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности			
1.	Участие с докладами (выступлениями) на конференциях, семинарах, мастер-классах, круглых столах, педчтениях, педсоветах, проведение открытых мероприятий и др.	0-4	Предоставляется краткая информация с указанием темы доклада, даты выступления, уровня мероприятия
2.	Участие в работе школьной методической комиссии, Совета профилактики, школьного психолого-педагогического консилиума,	0-3	Предоставляется краткая информация
3.	Повышение квалификации, посещение конференций, семинаров, мастер-классов, педчтений в качестве слушателя	0-3	Подтверждается удостоверением, сертификатом, информацией заместителей директора
4.	Взаимодействие с педагогами	0-3	Консультирование Помощь в организации и проведении мероприятий
3. Результативность коммуникативной деятельности			
1.	Отсутствие жалоб родителей, замечаний администрации за отчетный период	0-2	Заполняется администрацией
3.	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-2	Заполняется администрацией
4.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	0-3	Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках и др.
Максимальное количество баллов		54	

В. Критерии оценки эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

	<i>Целевые показатели деятельности</i>	<i>Оценка деятельности</i>	<i>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</i>
1. Результативность коррекционно -развивающей деятельности			
1.1.	Вовлечение обучающихся «группы риска», состоящих на учете в мероприятия разного уровня	0-3 балла	Представляется краткий анализ

1.2.	Взаимодействие с заинтересованными общественными организациями по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся	0-2 балла	Предоставляется краткая информация
1.3.	Проведение совместных мероприятий с учителями школы, общешкольных и городских мероприятий, учебных выездов, экскурсий	0-2 балла	Предоставляется перечень мероприятий
2	2. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога		
2.1.	Участие педагога с докладами на конференциях, семинарах, мастер-классах, круглых столах, педчтениях, педсоветах, проведение открытых мероприятий и др.	0-3 балла	Предоставляется краткая информация с указанием темы доклада, даты выступления, уровня мероприятия
2.2.	Участие в инновационной, опытно-экспериментальной деятельности	0-2 балла	Справка заместителей директора
2.3.	Участие обучающихся в днях единых действий, всероссийских конкурсах, проектах и мероприятиях различных общественных объединений и организаций	0-3 балла	Предоставляется краткая информация
2.4.	Организация деятельности первичного отделения Российского движения школьников	0-3 балла	Предоставляется краткий анализ
2.5.	Участие в работе Совета профилактики, школьного психолого-педагогического консилиума, педсоветов, совещаний	0-1 балл	Предоставляется краткая информация

2.6.	Участие в профессиональных конкурсах, наличие публикаций в СМИ, участие в выставках, конференциях разного уровня	0-3 балла	Подтверждается удостоверением, сертификатом, дипломом, информацией заместителей директора
2.7.	Повышение квалификации, посещение конференций, семинаров, мастер-классов, педчтений в качестве слушателя	0-2 балла	Подтверждается удостоверением, сертификатом, информацией заместителей директора
3. Результативность коммуникативной деятельности педагога			
3.1.	Подготовка и размещение материалов на школьном сайте, в социальных сетях	0-2 балла	не реже 1 раза в месяц (просмотр журнала регистрации)
3.2.	Отсутствие жалоб родителей за период, в т.ч. устных	0-1 балл	Заполняется администрацией
3.3.	Методическое оснащение Центра детских инициатив, санитарное состояние	0-2 балла	Предоставляется справка
3.4.	Отсутствие замечаний администрации	1 балл	Заполняется заместителями директора
3.5.	Качественное ведение документации, отчетов	0-2 балла	Заполняется заместителями директора
4. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
4.1.	Посещение по месту жительства семей и подростков, состоящих на всех видах учета, а также находящихся в социально-опасном положении	0-3 балла	Предоставляются акты посещенных
4.2.	Стабильность или снижение численности обучающихся, состоящих на учете в ОВД, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0-2 балла	Предоставляется информация по факту
4.3.	Фактическая занятость учащихся, состоящих на всех видах учета, а	0-2 балла 100%- 2 балла; Не менее 90% - 1	Статистика

	также находящихся в социально-опасном положении, в каникулярное и свободное от учебы время	балл	
5	5.Реализация социокультурных проектов		
5.1.	Количество реализуемых социокультурных проектов на уровне ОУ	0-2 балла	Предоставляется перечень проектов с кратким анализом
5.2.	Доля задействованных участников в реализации социокультурных проектов в ОУ	0-1 балл	Доля задействованных участников проектов от общего количества обучающихся в ОУ
5.3.	Привлечение родителей к участию в социокультурных проектах	0-1 балл	Доля задействованных родителей в проектах от общего количества обучающихся в ОУ
5.4.	Привлечение социальных партнеров к участию в социокультурных проектах	0-1 балл	Наличие задействованных социальных партнеров в проектах
5.5.	Действуют органы ученического самоуправления, работают программы лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности, работает Центр детских инициатив	0-3балла	Аналитическая справка

Итого (максимум): 51 балл

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

От 38 до 51 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30 % от оклада;

От 37 до 24 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада;

От 23 до 15 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 20 % от оклада;

Ниже 15 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается.

Глава 6. Основание и порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат заместителям руководителя.

6.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются ежемесячно в соответствии с оценкой эффективности деятельности заместителей руководителей.

6.2. Оценка эффективности деятельности заместителей руководителя производится пять раз в год по итогам отчетного периода: январь (за ноябрь, декабрь), март (за январь,

февраль), май (за март, апрель), сентябрь (за май, июнь, июль, август), ноябрь (за сентябрь, октябрь). Основанием для оценки эффективности деятельности заместителей руководителя служат самоанализ деятельности заместителей руководителя, иные аналитические материалы.

6.3. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

6.4. Результаты работы комиссии оформляются протоколом за подписью председателя и всех членов комиссии.

6.5. Комиссия на основе представленных заместителями руководителя отчетов, иных материалов осуществляет оценку эффективности деятельности заместителей руководителя.

6.6. По итогам оценки, данной комиссией, на основании протокола заседания комиссии, руководитель в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным, издает приказ о премировании заместителей руководителя учреждения.

6.7. Критерии и целевые показатели оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР:

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1. Эффективность организации образовательной программы				
1.1 Обеспечение обязательности общего образования				
1.1.1	- отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	%	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.2 Освоение обучающимися образовательных программ				
1.2.1	- успеваемость 100%	100%	По результатам четверти, полугодия	0-2
1.2.2	- достижение учащимися качественных показателей (количество учащихся, получивших «4» и «5») в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	%	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.2.3	- достижение положительной динамики качества образования в сравнении с предыдущим периодом	%	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.2.4	- качественное освоение образовательных программ в профильных классах	%	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.3 Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов и программ дополнительного образования на базе ОУ				
1.3.1.	Наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов.	100% наличие		0-2
1.3.2.	Использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств	Использование в полном объеме		0-2

	обучения коллективного и индивидуального пользования.			
1.3.3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: -Проведение педагогической диагностики по выявлению одаренности детей; -Наличие индивидуальных планов по работе с одаренными детьми.	Количество выявленных детей: всего; за отчетный период	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4. Результаты участия образовательного учреждения в областном фестивале «Юные интеллектуалы Среднего Урала»				
1.4.1	Организация фестиваля «Юные интеллектуалы Среднего Урала», конкурсов и олимпиад	Кол-во человек	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4.2	- создание условий для качественной подготовки победителей и призеров муниципального этапа, регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	Кол-во человек		0-2
1.4.3	- создание условий для качественной подготовки муниципального этапа, регионального этапа научно-практической конференции	Кол-во человек		0-2
1.4.4	Качественная организация участия обучающихся в интеллектуальных конкурсах разного уровня	Кол-во человек	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.5. Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ГИА)				
1.5.1	Наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ, ОГЭ с результатом 100 баллов			0-2
1.5.2	Эффективная реализация Плана организационных мероприятий по подготовке и проведению ГИА - Информационное сопровождение при подготовке к государственной итоговой аттестации (работа с учащимися, родителями, педагогами).	Количество мероприятий		0-2
1.6. Создание в образовательном учреждении безопасных условий				
1.6.1	Обеспечение соответствия условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности	Информация		0-2
1.6.2	Отсутствие случаев травматизма в учебном процессе		В соответствии с отчетным периодом	0-2

1.6.3	Обеспечение соответствия условий осуществления образовательного процесса	(мероприятия)	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2. Эффективность инновационной (методической, организационно и т.д.) деятельности учреждения				
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Повышение квалификации: курсовая подготовка.	Наличие	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.2	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НИК и т.п.	Участие	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.4	Организация мониторинга педагогической деятельности	Отчёты	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.5	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого персонала, в том числе организация работы наставников для молодых педагогов	План контроля	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.6	Организация и контроль участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, курсах повышения квалификации	Информация	По плану	0-2
2.7	Организация методического сопровождения участия педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НИК и т.п.	Количество человек	В соответствии с отчетным периодом	0-2
3. Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением				
3.1	Публичная отчетность	Наличие	В соответствии с отчетным периодом	0-2
3.2	Обобщение и распространение собственного опыта.			0-2
4. Профессиональная компетентность заместителя директора и уровень исполнительской дисциплины				
4.1	Своевременное предоставление качественной информации, связанной с деятельностью ОУ	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
4.2	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
4.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов обучающихся		В соответствии с отчетным периодом	0-2
4.4	Повышение квалификации через разные формы: -самообразование; -курсы повышения квалификации;	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-3

-дистанционное обучение и др.			
Максимальное количество баллов			61

заместителя директора по воспитательной работе:

№ п/п	Критерии деятельности	Единица измерения	Отчетный период	балл
1. Качество и доступность общего образования				
1.1	Обеспечение обязательности общего образования			
1.1.1	- отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия	%	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.2	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся			
1.2.1	Организация общешкольных мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-3
1.2.2	Организация спортивно – оздоровительной работы с учащимися	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			
1.3.1	Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.).	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-3
1.3.2	Охват учащихся школы системой дополнительного образования	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.3.3	Занятость внеурочной деятельностью	Количество, %		0-2
1.4. Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений				
1.4.1	Снижение динамики преступлений и правонарушений совершенных обучающимися школы и снижение количества обучающихся состоящих на учете ТЖД и ЗП, ПДИ, ВШУ	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4.2	Наличие программы работы с детьми, состоящими на всех видах учета, в том числе индивидуальных	Наличие	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4.3	Организация работы с семьей	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4.4	Участие в региональных мероприятиях и проектах профилактической направленности	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4.5	Организация работы с социальными партнерами	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
1.4.6	Занятость учащихся, состоящих на всех видах учёта и нуждающихся в особой заботе государства, во внеурочное время	Отчет	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2. Эффективность инновационной (методической, организационно и т.д.) деятельности учреждения				

2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Наличие статуса базовой площадки (муниципальная, региональная).	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.2	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.		В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НИК и т.п.	Отчет	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.4	Организация мониторинга педагогической деятельности	Наличие	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.5	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого персонала.	Отчет	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2.6	Организация работы школьной службы медиации		В соответствии с отчетным периодом	0-2
3. Уровень исполнительской дисциплины				
3.1	Своевременное предоставление качественной информации и отчетности, связанной с деятельностью ОУ	перечислить	В соответствии с отчетным периодом	0-2
3.2	Обобщение и распространение собственного опыта.	Информация	В соответствии с отчетным периодом	0-2
3.3	Повышение квалификации: курсовая подготовка, самообразование, дистанционное обучение, накопительная система и т.д	Отчет	В соответствии с отчетным периодом	0-3
<i>Максимальное количество баллов</i>				45

заместителя директора по АХЧ:

№ п/п	Критерии деятельности	Отчетный период	балл
1	Обеспечение соответствия комфортных санитарно - гигиенических и бытовых условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
2	Обеспечение соответствия условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности: – обеспечение антитеррористической защищенности объекта, – обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, – обеспечение выполнения требований электробезопасности, – обеспечение выполнения требований охраны труда.	В соответствии с отчетным периодом	0-2

3.	Отсутствие несчастных случаев (случаев травматизма) по вине заместителя директора (в должностные обязанности которого входит организация и контроль административно-хозяйственной работы) и работников младшего обслуживающего персонала учреждения	В соответствии с отчетным периодом	0-2
Эффективность организационной деятельности. Работа с кадрами			
4.	Укомплектованность кадрами МОП (в т.ч. имеющих их соответствующую квалификацию)	В соответствии с отчетным периодом	0-2
5.	Высокий уровень организации и контроля работы курируемого младшего обслуживающего персонала	В соответствии с отчетным периодом	0-2
Эффективность финансово – хозяйственной и имущественной деятельности			
6.	Своевременное и качественное составление, планирование и внесение изменений в ПФХД учреждения.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
7.	Своевременное заключение договоров по результатам проведения закупок с единственным поставщиком со сторонними организациями по функционированию ОУ (в соответствии с действующим законодательством РФ) и контроль их исполнения. Поддержание контактов с поставщиками, переговоры с новыми партнерами (заключение эффективных договоров с новыми партнерами).	В соответствии с отчетным периодом	0-2
8.	Подготовка и проведение закупок, в т.ч. конкурентными способами (открытые конкурсы, электронные торги и аукционы, проведенные посредством электронных торговых площадок) с целью приобретения учебно-лабораторного, учебно-практического оборудования и учебной литературы для организации учебного процесса (материальных запасов/основных средств, потребляемых в процессе оказания муниципальной услуги), а также организации питания учащихся.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
9.	Своевременное предоставление достоверных первичных документов в соответствии с графиком документооборота в МКУ «РЦ» для ведения бухгалтерского учета и отчетности.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
10.	Своевременное освоение лимитов бюджетных Ассигнований.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
11.	Привлечение внебюджетных средств на устранение предписаний надзорных органов, проведение ремонтных работ, подготовку к новому учебному году, проведение текущих мероприятий образовательной деятельности, приобретение расходных и хозяйственных материалов, обеспечение питьевого режима учащихся (пожертвования, спонсорская помощь, платные услуги, гранты и т.д.).	В соответствии с отчетным периодом	0-2
12.	Своевременная закупка и обеспечение расходными материалами (СИЗ, моющими средствами, канцтоварами и др.)	В соответствии с отчетным периодом	0-2

13.	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (при необходимости своевременное прохождение Госэкспертизы).	В соответствии с отчетным периодом	0-2
14.	Качественное сопровождение подготовки и организации ремонтных работ, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
15.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов: учёт расхода энергоресурсов; – исполнение утвержденных лимитов по ТЭРам; – ведение ежемесячного мониторинга потребления ТЭР в Региональной информационно-аналитической подсистеме в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности Свердловской области (АСУ Энергоплан) (asu.ines-ug.ru), заполнение Декларации о потреблении ТЭР на сайте Модуль «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности», – работа по экономии топливно-энергетических ресурсов.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
16.	Качественная и системная работа по совершенствованию и развитию школьной инфраструктуры. Укрепление и сохранность материально-технической базы: – эстетические условия, оформление школы, рекреаций, благоустройство школьной территории (в том числе спортивной площадки, полосы препятствий, мест проведения экскурсий, прогулок обучающихся); – качественная работа технологического оборудования на пищеблоке, – развитие материально – технической и учебно-методической базы ОУ; – улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств; – высокая сохранность и рациональное использование имущества учреждения, учебного и лабораторного оборудования, учебно-методического и технологического оборудования.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
17.	Оперативность и качество выполнения заявок курирующим персоналом по устранению технических неполадок.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
18.	Организация и контроль за качеством проведения ежемесячных генеральных уборок МОП.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
Уровень исполнительской дисциплины			
19.	Повышение квалификации: курсовая подготовка, самообразование, дистанционное обучение, накопительная система и т.д.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
20.	Системное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и предоставление отчетности.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
21.	Своевременное предоставление качественной информации, связанной с деятельностью ОУ.	В соответствии с отчетным	0-2

		периодом	
22	Отсутствие замечаний по несвоевременному, нецелевому и неправомерному расходованию бюджетных средств.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
23	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, обучающихся.	В соответствии с отчетным периодом	0-2
Максимальное количество баллов			46

6.8. Сумма баллов, полученных при оценке эффективности деятельности заместителей руководителя используется для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты.

6.9. Для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты заместителям руководителя по УВР, ВР, АХЧ размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 67 % до 100 % баллов от максимально возможного, устанавливается премия 40 % от оклада

- от 46 % до 66 % баллов от максимально возможного, устанавливается премия 35 % от оклада

- от 32 % до 45 % баллов от максимально возможного, устанавливается премия 31 % от оклада

- ниже 31 % баллов от максимально возможного устанавливается премия 25 % от оклада

6.10. Размер ежемесячной премии устанавливается приказом руководителя организации.

6.11. Ежемесячная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

6.12. Ежемесячные стимулирующие выплаты заместителям руководителя начисляются за фактически отработанное время в данном периоде.

Глава 7. Критерии оценки эффективности деятельности прочих групп работников

7.1. Критерии и целевые показатели оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря

	<i>Целевые показатели</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>баллы</i>
1.	Высокая читательская активность обучающихся	наличие стабильности и роста читательской активности	0-2
2.	Организация работы библиотеки в качестве информационно-методического образовательного центра	показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны	0-2
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, проведение массовых форм работы	показатель проявляется полно и наглядно	0-2
4.	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях, семинарах, конференциях	активное участие в различных мероприятиях, конференциях, представляя опыт школы, собственный опыт	0-2
5.	Оформление тематических выставок	показатель проявляется полно и наглядно	0-2
6.	Планирование комплектования библиотечного фонда, качественное ведение финансово-хозяйственной	осуществляется систематически в соответствии с планом, своевременность отчетности,	0-2

	документации и отчетности	отсутствие нареканий по документации.	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	показатель проявляется полно и наглядно	0-2
8.	Организация и проведение массовых форм работы, участие в работе творческих групп.	показатель проявляется полно и наглядно	0-2
9.	Информационная открытость (работа с сайтом школы, размещение информации на стендах, работа с родительской общественностью)	Системная организация работы	0-2
		Максимальное количество баллов	18

Размер премирования заведующего библиотекой устанавливается в следующем порядке:

- от 18 до 16 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада;
- от 15 до 12 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25% от оклада;
- от 11 до 9 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 20% от оклада;
- ниже 9 баллов от максимально возможного премия не устанавливается.

Размер премирования библиотекаря устанавливается в следующем порядке:

- от 18 до 16 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада;
- от 15 до 12 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25% от оклада;
- от 11 до 9 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 20% от оклада;
- ниже 9 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается.

7.2. Критерии оценки эффективности деятельности инженера-электроника, инженера-программиста

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели деятельности</i>	<i>баллы</i>
1.	Обеспечение рациональной технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютерного оборудования в соответствии с нормами СанПиН	0-2
2.	Ведение учёта технических средств обучения, своевременная и качественная подготовка отчётов и предоставление информации по состоянию банка электронных средств обучения	0-2
3.	Системное обслуживание сервера школы	0-2
4.	Качественное ведение технической документации, своевременность отчетов о работе	0-2
5.	Своевременная подготовка машин к работе, организация технического осмотра отдельных устройств и узлов, контроль параметров и надежность элементов компьютерного оборудования	0-2
6.	Организация тестовых проверок с целью своевременного обнаружения неисправностей, своевременное устранение их	0-2
7.	Организация мер по своевременному выполнению ремонтных работ компьютерного оборудования	0-2
8.	Соблюдение инструкций по эксплуатации, техническому уходу компьютерного оборудования	0-2
9.	Отсутствие рекламаций на работу	0-2

10.	Высокая исполнительская дисциплина	2
	Максимальное количество баллов	20
	<i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке: От 17 до 20 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30 % от оклада; От 13 до 16 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 27 % от оклада; От 9 до 12 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада; Ниже 9 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается.</i>	
7.3. Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда		
№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Качественный контроль за соблюдением в ОУ законодательных и иных нормативных актов по охране труда	2
2.	Качественное проведение проверок, обследований технического состояния зданий, оборудования, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно – технических устройств, санитарно – бытовых помещений, средств индивидуальной защиты работников	2
3.	Качественное проведение вводных инструктажей по охране труда и осуществление контроля за проведением повторных инструктажей по охране труда со всеми сотрудниками ОУ	2
4.	Своевременное и качественное выполнение предписаний органов государственного надзора, касающихся его деятельности	2
5.	Активное участие в работе комиссии по аттестации рабочих мест	2
6.	Способствование формированию и укреплению благоприятного морально-психологического климата в коллективе	2
	Максимальное количество баллов	12
	<i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке: От 10 до 12 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30 % от оклада; От 7 до 9 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 27 % от оклада; При 6 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада; Ниже 6 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается</i>	
7.4. Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам		
№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб директору и Управлению образования со стороны сотрудников школы, сторонних организаций	2
2.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	2
3.	Качественное ведение и формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, формирование архива	2
4.	Наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам)	2
5.	Создание условий, способствующих эффективной работе директора	2
6.	Своевременный и качественный приём и передача информации, корреспонденции (телефон, электронная почта, почтовая связь)	2
7.	Организация приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников	2

8.	Своевременное предоставление документации в УО, Пенсионный фонд, Военный комиссариат и другие сторонние организации	2
Максимальное количество баллов		16
<p><i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - от 14 до 16 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30 % от оклада; - от 10 до 13 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 27 % от оклада; - от 8 до 9 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада; ниже 8 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается. 		
7.5. Критерии оценки эффективности деятельности делопроизводителя, секретаря учебной части, докуменоведа		
№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Объем выполняемой работы	2
2.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	2
3.	Качественное ведение и формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, формирование архива	2
4.	Высокая исполнительская дисциплина	2
5.	Качественное ведение базы данных на учащихся	2
6.	Отсутствие замечаний и рекламаций со стороны администрации и организаций, с которыми ОУ осуществляет взаимодействие	2
7.	Своевременный и качественный приём и передача информации, корреспонденции (телефон, электронная почта, почтовая связь)	2
8.	Организация приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников	2
9.	Непрерывная работа на компьютере	2
Максимальное количество баллов		18
<p><i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - от 16 до 18 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30 % от оклада; - от 12 до 15 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 27, % от оклада; - от 9 до 11 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада; ниже 9 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается. 		
7.6. Критерии оценки эффективности деятельности лаборанта, техника-лаборанта		
№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Отсутствие несчастных случаев во время проведения лабораторных и практических работ	2
2.	Соответствие оборудования инвентарным описям и условиям хранения	2
3.	Отсутствие замечаний со стороны учителя, администрации	2
4.	Высокая исполнительская дисциплина	2
5.	Соблюдение безопасных условий труда	2
Максимальное количество баллов		10
<p><i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - от 8 до 10 от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада; 		

- от 5 до 7 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада;
ниже 5 баллов от максимально возможного премия не устанавливается

7.7. Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, гардеробщика

№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Системное проведение генеральных уборок	2
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2
3.	Соблюдение безопасных условий труда	2
4.	Исполнительская дисциплина	2
Максимальное количество баллов		8

7.9. Критерии оценки эффективности деятельности дворника

№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, уборка территории вокруг школы, площадки у контейнеров	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда	2
3.	Исполнительская дисциплина	2
4.	Уборка территории (снег, листва, сломанные ветки и т.д.)	2
Максимальное количество баллов		8

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:
- от 6 до 8 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада;
- от 4 до 5 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25 % от оклада.;
Ниже 4 баллов от максимально возможного премия не устанавливается.

7.8. Критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесаря-электрика по ремонту электрооборудования

№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
2.	Диагностика выполнения ремонтных работ	2
3.	Соблюдение безопасных условий труда	2
4.	Исполнительская дисциплина	2
Максимальное количество баллов		8

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:
- от 6 до 8 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30 % от оклада;
- от 4 до 5 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25% от оклада;
Ниже 4 баллов от максимально возможного премия не устанавливается.

7.9. Критерии оценки эффективности деятельности водителя автомобиля

№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда	2
3.	Ведение документации, своевременная сдача отчетности в бухгалтерию	2
4.	Содержание транспорта в соответствии с санитарными нормами	2

5.	Отсутствие аварийных ситуаций	2
6.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов школы и родителей	2
	Максимальное количество баллов	12
	<i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</i>	
	<i>- от 12 до 10 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада;</i>	
	<i>- от 9 до 7 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25% от оклада</i>	
	<i>Ниже 7 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается.</i>	

7.10. Критерии оценки эффективности деятельности механика

№п/п	Показатели деятельности	баллы
1.	Обеспечение исправного технического состояния транспорта	2
2.	Обеспечение строгого контроля за работой водителя по утвержденному маршруту	2
3.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	2
4.	Своевременное проведение технического контроля автотранспорта, проведение инструктажей, обучения водителя	2
	Максимальное количество баллов	8
	<i>Размер премирования устанавливается в следующем порядке:</i>	
	<i>от 8 до 7 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада;</i>	
	<i>от 5 до 6 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 28% от оклада.;</i>	
	<i>от 3 до 4 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 26% от оклада.;</i>	
	<i>Ниже 3 баллов от максимально возможного, премия не устанавливается</i>	

7.11. Критерии оценки эффективности деятельности диспетчера образовательного учреждения

1.	Качественное и оперативное регулирование организации учебного процесса	2
2.	Качественное ведение профессиональной документации	2
3.	Обеспечение рационального использования кабинетов и помещений школы	2
4.	Оперативная корректировка расписания уроков (в связи с болезнью учителей и др.)	2
5.	Выполнение работ за рамками должностных обязанностей (показатель учитывается при наличии служебной записки)	2
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики (отсутствие дисциплинарных взысканий и моральных порицаний)	2
7.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
	Максимальное количество баллов	14
	<i>От 14 до 12 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 30% от оклада</i>	
	<i>От 9 до 11 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 27% от оклада</i>	
	<i>От 7 до 9 баллов от максимально возможного, устанавливается премия в размере 25% от оклада</i>	
	<i>Ниже 7 баллов от максимально возможного премия не устанавливается</i>	

7.12. Информацию по выполнению условий стимулирования и результатов труда сотрудников школы готовят:

- на педагогических работников, библиотекаря, социального педагога, тьютора, старшего вожатого, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, педагога-психолога, педагога-организатора, секретаря учебной части - заместители руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе;
- на заместителей руководителя, заведующего библиотекой, специалиста по кадрам, делопроизводителя, документоведа, инженера - электроника, инженера программиста, техника-лаборанта, специалиста по ОТ – директор школы;
- на сотрудников младшего обслуживающего персонала, водителя, механика – заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;
- на лаборанта – учителя-предметники (физика, химия-биология)

7.13. Аналитическая информация предоставляется до 8 числа ежемесячно.

7.14. Ежемесячная премия работникам начисляется и выплачивается в фиксированной сумме, установленной приказом руководителя организации одновременно с заработной платой по результатам текущего месяца.

Глава 8. Порядок исчисления и выплаты единовременного премирования из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ №10

8.1. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование работников:

- 1) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 7000,00 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации; премией Губернатора Свердловской области - до 10 000 рублей;
- 3) при объявлении благодарности и награждении грамотой Государственной Думы Российской Федерации, Законодательного Собрания Свердловской области, при объявлении благодарности и награждении грамотой Министерства образования Свердловской области - до 4000 рублей;
- 4) при награждении: Почётным дипломом или Благодарственным письмом Администрации Горнозаводского управленческого округа Свердловской области, Почётной грамотой или Благодарственным письмом главы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой или Благодарностью Управления образования Кушвинского городского округа, Почётной грамотой или Благодарственным письмом Думы Кушвинского городского округа – до 3000 рублей;
- 5) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой МАОУ СОШ №10, социальных партнеров – до 1000 рублей;
- 6) за выполнение особых поручений со стороны руководителя организации- до 5000,00 рублей;
- 7) за персональную инициативу и результативность организации инновационной и экспериментальной работы руководящими и педагогическими работниками, представлении эффективности деятельности в конкурсах профессионального педагогического мастерства:
 - Интернет-конкурсах – до 1000 рублей;
 - на муниципальном и окружном уровне – до 5 000 рублей;
 - на региональном и федеральном уровне – до 10 000 рублей
- 8) за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и общественно значимого опыта посредством участия в социально значимых акциях, реализации социальных проектов; мероприятий, способствующих сохранению здоровья обучающихся; организации «культурных событий» в рамках успешного социального позиционирования организации у обучающихся, родителей, общественности:
 - на школьном уровне - до 3000,00 рублей;
 - на муниципальном и окружном уровне – до 5000,00 рублей;

- на региональном и федеральном уровне – до 7000,00 рублей
- 9) за призовые места в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, викторинах, научно-практических конференциях, выставках за каждого победителя:
 - на муниципальном и окружном уровне – до 1000,00 рублей;
 - на региональном и федеральном уровне – до 5000,00 рублей;
- 10) по итогам различных мероприятий (разового характера) – до 5000,00 рублей
- 11) в связи с празднованием профессионального праздника Дня учителя – до 5 000,00 рублей
- 12) в связи с праздничными датами: Днем защитника Отечества и Международным женским днем 8 марта - до 3 000,00 рублей;
- 13) в связи с юбилейными датами по возрасту (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет со дня рождения) - до 10000,00 рублей
- 14) в связи с юбилеями по педагогическому стажу (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет) - до 7000,00 рублей
- 15) в связи с юбилейными датами организации – до 5 000,00 рублей.
- 16) по итогам учебного, календарного года – до 15 000,00 рублей
- 17) за успешную подготовку и сдачу выпускниками итоговой аттестации (ЕГЭ, ГИА-9):
 - по результатам ЕГЭ - до 5000,00 рублей за каждого выпускника, получившего 100 баллов; до 3000,00 рублей за каждого выпускника, получившего не менее 75 баллов;
 - по результатам ОГЭ - до 5000,00 рублей за каждого выпускника, получившего 100% баллов;
 до 3000,00 рублей за каждого выпускника, получившего не менее 80 % баллов.
- 18) работникам за исполнение обязанностей руководителя организации – до 5 000,00 рублей;
- 19) по итогам общешкольного итогового конкурса «Ученик года» - до 4 000,00 рублей;
- 20) за подготовку обучающихся, награжденных Грантом главы администрации Кушвинского городского округа – до 7000,00 рублей;
- 21) за выполнение специалистами, рабочими, служащими обязанностей, не входящих в круг основных должностных обязанностей:
 - за оперативное выполнение срочных работ, разовых поручений руководства – до 4000 рублей;
 - за устранение аварийных ситуаций - до 4 000,00 рублей;
 - за оперативное устранение ситуаций, вызванных природными явлениями- до 5 000,00 рублей;
 - за выполнение дополнительных работ – до 5000,00 рублей
- 22) за подготовку образовательного учреждения к новому учебному году – до 10 000,00 рублей
- 23) при увольнении (в связи с уходом на трудовую пенсию по старости) с учетом стажа работы в данном образовательном учреждении:
 - до 10 лет - до 5 000,00 рублей;
 - от 10 лет до 20 лет - до 10 000,00 рублей;
 - свыше 20 лет - до 15 000,00 рублей.
- 24) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 15 000,00 рублей
- 25) за эффективность мероприятий по энергосбережению – до 5 000,00 рублей
- 26) ответственному за организацию общественно-полезного труда на пришкольном участке в осеннее -весенний и летний периоды – 2000,00 рублей.

8.2. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя организации в абсолютном размере, в пределах средств фонда стимулирования организации.

8.3. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

8.4. Единовременное премирование является выплатой единовременного характера,

на которую районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

Глава 9. Порядок установления выплаты за стаж работы, выслугу лет

9.1. К выплатам за педагогический стаж работы относятся выплаты, учитывающие стаж педагогической работы по специальности в сфере образования.

9.2. Надбавка за педагогический стаж начисляется исходя из ставки с учетом повышения за квалификационную категорию, за соответствие занимаемой должности работникам образовательной организации, без учета доплат и надбавок, но не более одной ставки. Надбавка за педагогический стаж выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

9.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки, является трудовая книжка.

9.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в следующем порядке:

- от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- от 5 лет до 10 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- свыше 10 лет – 15 % от установленного должностного оклада.

Глава 10. Порядок установления выплаты за стаж работы, для выплаты ежемесячной надбавки заместителям руководителя

10.1. При установлении заместителям руководителя образовательной организации ежемесячных доплат к должностному окладу за стаж работы, учитывается продолжительность работы заместителем руководителя.

10.2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

10.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы является трудовая книжка.

10.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя в следующем порядке:

- стаж работы в должности заместителя руководителя от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности заместителя руководителя от 5 лет до 10 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы в должности заместителя руководителя свыше 10 лет – 15 % от установленного должностного оклада;

Глава 11. Порядок установления выплаты за стаж работы, для выплаты ежемесячной надбавки работникам образовательной организации (диспетчер, заведующий библиотекой, заведующий столовой, библиотекарь, делопроизводитель, лаборант, техник-лаборант, специалист по охране труда, инженер-электроник, специалист по кадрам, кладовщик, секретарь учебной части)

11.1. При установлении ежемесячных доплат к должностному окладу за стаж работы, учитывается продолжительность работы в МАОУ СОШ № 10.

11.2. Надбавка за стаж начисляется исходя из должностного оклада работникам образовательной организации без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой

11.3. Стимулирующая надбавка за стаж работы в организации работникам устанавливается в следующем порядке:

- стаж работы от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;

- стаж работы от 5 лет до 10 лет – 10 % от установленного должностного оклада;
- стаж работы свыше 10 лет – 15 % от установленного должностного оклада.

Глава 12. Порядок выплаты материальной помощи

10.1. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать материальную помощь работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации: смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья, сестры); свадьба работника или его детей; рождение ребенка у работника; заболевание работника; стихийное бедствие; иные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

10.2. Для принятия решения о выплате материальной помощи работникам организации, руководителю предоставляется расчет планового фонда оплаты труда организации, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Расчет планового фонда оплаты труда организации, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи, производится муниципальным казенным учреждением «Ресурсный центр» и представляется руководителю по его письменному запросу в течение 3-х рабочих дней с момента поступления запроса.

10.3 Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может доходить до размера одного оклада.

10.4. Вновь принятым работникам материальная помощь начисляется по истечению 11 месяцев работы в данном учреждении.

10.5. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с обоснованием.

Глава 13. Порядок лишения стимулирующих выплат

11.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка организации;
- за нарушение Устава организации;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

11.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя на основании решения комиссии.

Глава 14. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом организации и не должно противоречить ему.

12.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

12.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем организации.

12.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренным трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

Ирина Николаевна

Директор МАОС СОШ №10

Г.И.Иванова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908361

Владелец Богаченкова Татьяна Валерьевна

Действителен с 08.10.2024 по 08.10.2025