«Рассмотрено» на общем собрании трудового коллектива Протокол № _1_ от _07.03.2016_	«Согласованно» с профсоюзным комитетом _____В.Г.Боталова	«Утверждаю » Директор школы: _____В.В.Рябинин Приказ № _24_ от _07.03.2016_

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников МБОУ «Тукачевская ООШ»

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения и основные определения.

1.1. Оплата труда работников МБОУ «Тукачевская ООШ» (далее – Учреждение). предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пермского края, Юсьвинского муниципального района.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Размер оклада работников муниципальных образовательных учреждений определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объемом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада.

Базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся коэффициент образования и коэффициент специфики.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты, устанавливаемые за ставку.

Повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся коэффициенты стажа, квалификации, уровня управления.

Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей

Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на коэффициенты уровня образования и специфики работы. Величина базового оклада умножается на повышающие коэффициенты – это определяет оклад работника.

Заработная плата работника формируется из оплаты за учебную нагрузку (оклад работника умножается на объем выполняемой нагрузки) и стимулирующих и компенсационных выплат.

В заработную плату работников Учреждения входят надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.2. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда,

утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива (профкому школы).

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора Учреждения.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных сотрудников Учреждения.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в Учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда Учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Так же материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, лекарств и в целях социальной защиты и поддержки, для возмещения (компенсации) затрат: на прохождения курсовой подготовки, проведение подписки на периодические издания, приобретение учебно-наглядного пособий, прохождение медицинских комиссий, благоустройство помещений школы и её территории.

3. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников Учреждения

3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблицах. Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.

3.2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с общим собранием работников Учреждения в соответствии с миссией, целями, задачами. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество

баллов. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, для учета динамики образовательных достижений.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего совета школы определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения

4.1. Работники Учреждения могут быть поощрены стимулирующими выплатами по критериям и баллам, указанным в таблицах:

Критерии и показатели оценки качества работы учителя, педагога дополнительного образования, педагога-организатора для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период оплаты	Размер выплаты
1	2	3		4	5
	Блок №1. Академические				
1.1	**Результат государственной (итоговой) аттестации**				
1.1.1.	**Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемый в новой форме**	Средний балл выпускника школы	Выше районного – 2 Равен районному 1 Ниже районного -	в течение года сентябрь	300 150 500
1.1.2.	**% выпускников 9-х классов, сдававших экзамены в новой форме, от общего количества учащихся 9-х, классов выпускаемых учителем**	успеваемость	100 % - 2	в течение года	300
1.1.3.	**Количество выпускников 9-х классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов)**	Средний балл выпускника школы	каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше, - 5 баллов, но не выше 30 баллов	сентябрь	750 - 4500
1.1.4.	**Результаты экзаменов выпускников 9-х классов, сдаваемых в традиционной форме**	Качество знаний, учитель по предметам	100% -5 80 % -4 50 % -3	июнь	750 600 450
1.2.	**Обеспечение прав граждан на получение образования**				
	Количество выпускников, получивших документ об образовании				
1.2.1.	**Начальное общее, основное общее образование**	Приказ о переводе, документ об образовании классные руководители 4-х, 9-х классов	100 % - 3	сентябрь	450
1.2.2.	**Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения**	Приказ о переводе, классные руководители, учителя по	- 3 б.	Сентябрь	-450

		предметам 1-3-х, 5-8-х классов			
1.2.3.	**Успеваемость учащихся**	Отчисленные из образовательного учреждения или переведенные по решению КДН и ЗП в другое учреждение Классные руководители 5-9-х классов	- 3 б.	1. сентябрь – январь; 2. февраль– июнь, август	-450
	Итого по блоку № 1				
1.3.	**Оценка качества образования**				
1.3.1.	**Количество всех детей, успевающих на 4 и 5**	Качество знаний учителя по предметам (соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества учащихся педагога-предметника)	70 -100% - 3 40-70% - 2 30-40 % - 1	1 раз в полугодии	450 300 150
1.3.2.	**Успеваемость по итогам каждой четверти**	учителя по предметам	100 % - 1	1 раз в четверть	150
1.3.3.	**Результаты мониторинга, диагностических работ**	учителя по предметам средний балл учащихся (D)по отношению к среднему баллу по Пермскому краю	Высокий –3 Средний- 2	1 -2 раза в год	450 300
1.3.4.	**Результаты промежуточной аттестации**	Качество знаний (соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества сдавших экзамен)	70 -100% - 3 40-70% - 2 30-40 % - 1	июнь	450 300 150
	Итого по блоку № 2				
	Блок № 2. Достижения учащихся.				
2.1.	**Наличие и количество детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях Всероссийского, международного, районного, краевого уровня**	учителя по предметам каждый учащийся, получивший награды конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровня	**Победа :** РФ -20 Край - 10 район -5	Каждый месяц	3000 1500 750
2.2.	**Участие учеников на конкурсах и предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях Всероссийского, международного, районного, краевого уровня**	учителя по предметам каждый учащийся, получивший награды конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровня	**Участие - 1**	Каждый месяц	150
2.3.	**Наличие детей, получивших награды на конкурсах научно – исследовательских работ**	учителя по предметам каждый учащийся, получивших награды	**Победа -10** **Участие - 5**	1 раз в год	1500 750

	школьников, проектной деятельности	на конкурсах научно – исследовательских работ школьников			
	Итого по блоку №2				
	Блок № 3. Воспитательная работа				
3.1.	**Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах**	классные руководители доля детей, охваченных дополнительным образованием, к общему количеству обучающихся в классе	100% -1	1. сентябрь – январь; 2. февраль – июнь	150
3.2.	**Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель**	учителя по предметам активное участие в подготовке и проведении	Участие - 1 Проведение - 2		150 300
3.3.	**Занятость детей из числа стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в дополнительном образовании**	классные руководители доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете	100 % -1	1. сентябрь – январь; 2. февраль – июнь	150
3.4.	**Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении**	учителя по предметам классные руководители	1 ИПР - 1	1. сентябрь – январь; 2. февраль – июнь, август	150
3.5.	**Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ОДН ОВД, в группе риска, находящимися в социально опасном положении (СОП)**	классные руководители перевод ребенка, состоящего на учете в КДН, в группе риска, СОП, в группу «норма»	Перевод - 1	1. сентябрь – январь; 2. февраль – июнь, август	150
3.6.	**Работа с классным коллективом, с родителями**	классные руководители по результатам рейтинговых таблиц по итогам года	1 место – 5 2 место – 4 3 место - 3	1 раз в год	750 600 450
3.7.	**Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся**	Классный руководитель организация продолжения образования и трудоустройства в 9-х классах	100 % -1	1 раз в год	150
3.8.	**Охват учащихся горячим питанием**	классные руководители процент учащихся класса, охваченных горячим питанием в школьной столовой	100 % -1	1. сентябрь – январь; 2. февраль – июнь, август	150
3.9.	**Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ**	классные руководители наличие мероприятий	Проведение - 1	Каждая четверть	150
3.10.	**Работа летнего лагеря**	организация и	Выполнение -2-3	август	300-450

	дневного пребывания	руководство деятельностью отряда, разработка программ			
3.10.1	**Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в группе риска, (СОП)**	классные руководители Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни, доля детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в группе риска, (СОП), занятых организационными формами отдыха, от общей численности детей учетных категорий	Отсутствие - 1	в течение года	150
3.11.	**Отсутствие пропусков, уроков без уважительных причин**	классные руководители Соотношение фактического количества дней посещения учащимися/ количество дней посещения учреждения по плану	Отсутствие– 1 Пропуски от 2 – х дней- -1	4 раза в год	150 -150
3.12.	**Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)**	классные руководители отсутствие учащихся, совершивших правонарушение /преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	Отсутствие– 1 Совершившие 1 правонарушение (1 ребенок) - -1 Нарушение устава школы - -1	четверть	150 -750 -150
3.13.	**Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КДН (для классных руководителей)**	классные руководители Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)	Отсутствие – 1 Поставка на учет--1	четверть	150 -150
3.14.	**Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием**	обеспечение бесплатным питанием детей из многодетных и малоимущих семей классные руководители	Обеспечение – 1 Не выполнение --1	четверть	150 -150
3.15.	**Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей одеждой и спортивной формой**	обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме) детей из многодетных семей классные руководители	Обеспечение - 1	октябрь	150
3.16.	**Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики**	предотвращение жестокого обращения с ребенком, суицида (или попытки), кризисной ситуации в семье, отсутствие	Взаимодействие -2 Кризисная ситуация - -2	1 раз в полугодие Декабрь, июнь	300 -300

		предписаний прокуратуры и полиции по данному вопросу классные руководители			
	Итого по блоку № 3				
Блок № 4. Методическая работа					
4.1.	**Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализации, применение новых педагогических технологий**	учителя по предметам	Разработка-3 Реализация -5	1. сентябрь – – июнь, август	450 750
4.2.	**Выступление, обмен опытом на конференциях, совещаниях, проведение мероприятий публичного характера**	количество учителя по предметам	Школа – 1 Район – 3 Край - 5	В течение года	150 450 750
4.3.	**Профессиональные конкурсы, олимпиады**	количество учителя по предметам	Школа –2 Район- 5 Край-10	В течение года	300 750 1500
4.4.	**Публикации, электронное портфолио**	количество учителя по предметам	Школа –1 Район –2 Край- 5	1 раз в год	150 300 750
4.5.	**Оформление и обновление учебных кабинетов**	количество учителя по предметам	Работа кабинета	1 раз в квартал	300
4.6.	**Сопровождение педагогической практики студентов, кураторство**	количество учащихся учителя по предметам	За одного человека - 3	В течение года	450
4.7	**Качество заполнения школьной документации, своевременная отчетность**	Учителя по предметам, классные руководители,	Выполнение – 2 Невыполнение -- 2	В течение года	300 -300
	Итого по блоку № 4				
Блок № 5. Другое					
5.1.	**Поощрительный балл за отсутствие б/л**	учителя по предметам	Отсутствие б\л -	По окончанию учебного года	
5.2	**Участие в общественной работе**	учителя по предметам	Село -1 Район – 2 Край - 3	В течение года	150 300 450
5.3	**Работа, не предусмотренная должностными обязанностями**	Дежурство по школе, работа в жюри, проверка ОГЭ, проверка и составление олимпиадных заданий, конкурсов, сопровождение детей, работа в комиссиях	От 1 до 5	В течение года	150 - 750
5.4	**Работа администратора школьного сайта**	организация работы и заполнение сайта	Выполнение – Невыполнение --	Каждый месяц	500-2000
5.5	**Работа по организации горячего питания**	бесперебойная работа кухни, своевременное составление отчетов	Выполнение – Невыполнение --	Каждый месяц	500-3000
	Итого по блоку № 5				

Критерии и показатели оценки качества работы воспитателя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Критерии качества Наименование критерия	Показатели	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	**Сумма, рублей**

	и результативности работы				
Блок 1. Профессиональный рост педагога					
1.1	Проведение открытых мероприятий **/открытые занятия, мероприятия, мастер-классы и др.**/для профессиональной и непрофессиональной аудитории:		уровень ДОУ -1 районного уровня - 2 краевого уровня - 3	в течение года	150 300 450
1.2	Участие в организации педсоветов, семинаров, методических объединений, конференций; **/подготовка выступления, материалов, конспекта и т.д./**		уровень ДОУ -1 районного уровня - 2 краевого уровня - 3	в течение года	150 300 450
1.3	Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях, на сайте ДОУ**/публикация в газету, информация на сайт ДОУ и др./**		уровень ДОУ -1 районного уровня - 2 краевого уровня - 3	в течение года	150 300 450
1.4	Работа по самообразованию, обобщение опыта работы и представление его на различных уровнях		уровень ДОУ -1 районного уровня - 2 краевого уровня - 3	в течение года	150 300 450
1.5	Деятельность в составе аттестационных и экспертных комиссий, жюри конкурсов и т.д. **/член жюри, или работа в комиссии/**		уровень ДОУ -1 районного уровня - 2 краевого уровня - 3	в течение года	150 300 450
1.6	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка		имеется удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 года)	в течение года	500
		2			
Блок 2. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в воспитательной и образовательной деятельности					
2.1	Внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения		Обеспечение – 1 Не выполнение --1	в течение года	150
2.2	Качественная реализация образовательной программы (анализ показателей диагностики)		Обеспечение – 1 Не выполнение --1	в течение года	150
2.3	Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями (законными представителями)		Обеспечение – 1 Не выполнение --1	в течение года	150
2.4	Разработка учебно-методических материалов, парциальных программ, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми и родителями (законными представителями)		Обеспечение – 1	в течение года	150
Блок 3. Результативность внедрения здоровьесберегающих технологий					
3.1.	Уменьшение пропусков по болезни:		По группе - 1 балл	в течение года	150
3.2	Посещаемость:		70-79% - 1 80-89% - 2 90 и более - 3	в течение года	150 300 450
3.3	Строгое соблюдение режима дня и		наличие картотеки подвижных игр и	в течение года	150

	двигательной активности	гимнастики на неделю		
3.4	Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие травм -1	в течение года	150
3.5	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные праздники, соревнования и т.д.);	Организация - 1 Не организация - -1	в течение года	150
3.6	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей **(физкультурные уголки нетрадиционное спортивное оборудование, уголки здоровья, санитарные бюллетени для родителей)**	Наличие	в течение года	150
3.7	Работа педагога без больничного листа	1	в течение года	150
Блок 4. Качественное ведение документации педагога				
4.1	Качественное ведение документации класса	Наличие -1	в течение года	150
4.2	Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов	Своевременная отчетность -1	в течение года	150
4.3	Качественная реализация системного подхода в работе с родителями (законными представителями)	2	в течение года	300

Критерии и показатели оценки качества работы
младшего воспитателя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	Сумма, рублей
1		Интенсивность и напряженность (условия труда)	2 балла	в течение года	200
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в субботниках, ремонтах, в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории и т.п.)	1 балл		100
		Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (праздники, развлечение, конкурсы и т.п.)	1 балл		100
		Помощь в преобразовании развивающей среды, обновление интерьера	2 балла		200

		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	1 балл		100
		Отсутствие травматизма	1 балл		100

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя директора, руководителя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	Размер выплаты
1	2	3			
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации - 9 классы (русский язык, математика)	Выше районного – 2 Равен районному – 1 Ниже районного -	в течение года сентябрь	300 150 500
		Наличие победителей предметных олимпиад муниципального уровня	Победа - 2	в течение года	300
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью	100 % -1	Январь, июнь	150
		Охват педагогов, прошедших повышение квалификации, курсовую подготовку по направлению основной деятельности	100% - 2	август	300
		Аттестация педагогов	Количество 1- 3	В течение года	150-450
		Удовлетворенность родителей качеством предоставляемой образовательной услуги	Отсутствие претензий – 1 Наличие - -1	1 раз в квартал	150 -150
2	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными и воспитательными технологиями, методиками, программами	Справка - 1	1 раз в четверть	150
		Экспериментальная деятельность ОУ			
		Освещение деятельности ОУ на сайте, в СМИ, публикации	От 1 до 2	1 раз в четверть	150 300
		Обобщение опыта работы учителей	Школа –1 Район –2 Край- 5	В течение года	150 300 750
4	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся, общественных организаций, школьной службы примирения,	От 1 до 2	В течение года	300

		отрядов ЮИД, ДЮПов и др.			
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	Отсутствие– 1 Совершившие 1 правонарушение (1 ребенок) - -1 Нарушение устава школы - -1	четверть	150 -150 -150
5	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	От 1 до 3	В конце года	150 450
		Своевременная и качественная сдача отчетности	От 1 до 3	В течение года	150 450

Критерии и показатели качества работы социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	
1	2	3			
1	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	Снятие с учета одного ученика- 2	1 раз в год	300
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	Снятие с учета одного ученика-1	В течение года	150
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий	Справка -1	1 раз в квартал	150
		Разработка и реализация проектов, социально значимых акций	Школа –1 Район –2 Край- 5	В течение года	150 300 750
3	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	Школа –1 Район –2 Край- 5	В течение года	150 300 750
		Публикации	Школа –1 Район –2 Край- 5	1 раз в год	150 300 750
		Проведение мастер-классов, семинаров на уровне района, края, РФ	Школа – 1 Район – 3 Край - 5	В течение года	150 300 750
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, края, РФ	Школа – 1 Район – 3 Край - 5	В течение года	150 300 750
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	Школа –2 Район- 5 Край-10	В течение года	300 750 1500
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	Отсутствие претензий —	1 раз в квартал	150

			100%		
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	Отсутствие претензий – 1 Наличие - -1	1 раз в квартал	150 -150

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Критерии качества Наименование критерия и результативности работы	Показатели	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	
1	2	3			
1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам	От 80 -100 % - 3 От 60-80 % - 2 От 40 - 60 % - 1	сентябрь	450 300 150
2	Учебники	Сохранность	От 80 -100 % - 3 От 60-80 % - 2 От 40 - 60 % - 1	май	450 300 150
4	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий	Школа – 1 Район -3 Край - 5	В течение года	150 450 750
5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	Отсутствие – 1 Наличие - -1	В течение года	150 -150
	Итого				

Критерии и показатели оценки качества работы поваров(школа, д\сад) для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п\п	Критерии качества Наименование критерия и результативности работы	Условия получения выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	
1.1	Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	Отсутствие предписаний контролирующих организаций	1 балла	В течение года	100
		Отсутствие замечаний по ведению документации, ежемесячной отчетности	1 балла	В течение года	100
		Высокие вкусовые качества школьного питания	2 балла	В течение года	200
		Отсутствие нареканий контролирующих организаций по качеству питания	2 балла	В течение года	200
		Сохранность оборудования столовой	2 балла	В течение года	200
		Отсутствие нарушений техники безопасности	2 балла	В течение года	200

		Создание уюта в столовой	1 балла	В течение года	100
		Экономия электроэнергии и воды	1 балл	В течение года	100
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	1 балл	В течение года	100
2	Благодарность	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся	3 балла	В течение года	300

Критерии и показатели оценки качества работы обслуживающего персонала для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Критерии качества Наименование критерия и результативности работы	Показатели	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	Сумма, рублей
1.	Качественные проведения генеральных уборок школы.	Качественные проведения	2 балла	В течение года	200
2	Подготовка школы к новому учебному году Качество подготовки к новому учебному году.	Качество подготовки	2 балла	В течение года	200
3	Участие в создании санитарных требований и воздушного режима	Ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями САНпин.	2 балла 1 балл	В течение года	200 100
		Отсутствие нарушений техники безопасности.	1 балл		100
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	1 балл 1 балл		100 100
		Экономия электроэнергии, воды.	2 балла		200
		Сохранность материально-технической базы.	1балл		100
		Участие в работах по благоустройству.	1 балл		100
		Отсутствие случаев травматизма.			

		Содержание рабочего инструмента в чистоте и порядке			
	Итого				

Критерии и показатели оценки качества работы рабочего по обслуживанию зданий и сооружений для распределения стимулирующей части заработной платы

№ П/п	Критерии качества Наименование критерия и результативности работы	Показатели	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	Сумма, рублей
1	Улучшение материально-технической базы школы	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	2 балла	В течение года	200
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей со стороны педколлектива	2 балла	В течение года	200
		Ремонт школьного имущества	2 балла	В течение года	200
		Выполнение стекольных работ	2 балла	В течение года	200
		Выполнение не свойственных рабочему функций должностных обязанностей	2 балла	В течение года	200
		Отсутствие нарушений техники безопасности	1 балл	В течение года	100
2	Охрана труда	Качественное выполнение требований по охране труда	1 балл	В течение года	100

Критерии и показатели оценки качества работы водителя для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Критерии качества Наименование критерия и результативности работы	Показатели	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	**Сумма, рублей**
1	За особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной работы	Безаварийная работа и поддержание хорошего	Отсутствие – 5 Наличие - -1	В течение года	500 -100

	школьного транспорта	технического состояния школьного транспорта			
	Итого				

Критерии и показатели оценки качества работы кочегаров для распределения стимулирующей части заработной платы

N п/п	Критерии качества Наименование критерия и результативности работы	Показатели	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период выплаты	Сумма, рублей
1	Особый режим работы	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (доставка тяжелых грузов)	1 балл	В течение года	100
		Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега, листьев, травы.)	1 балл		100
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории и рабочего места, личное участие в ремонтах, субботниках, в озеленении, мелкий ремонт в помещениях и т.п.)	1 балл		100
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	1 балл		100
		Соблюдение температурного режима	1 балл		100
		Отсутствие травматизма	1 балл		100

4.2. В случае выделения бюджетных средств во исполнение Указа Президента РФ от

07.05.2012г №597 «О доведении средней заработной платы педагогических работников учреждений до уровня средней заработной платы по экономике соответствующего региона» денежные средства могут быть распределены в соответствии с п.4.1. данного положения, либо по решению комиссии равными частями между всеми педагогическими работниками учреждения, в том числе административных работников, ведущих учебные часы.

5. Порядок установления надбавок и доплат.

5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплата труда. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.
5.2. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.
5.3. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.
5.4. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя, на основании ходатайства комиссии по материальному стимулированию.
5.5. Надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и правил внутреннего распорядка.

6. Премирование.

6.1. Приказом директора учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за:
- достижение индивидуальных результатов;
- интенсивность труда и за расширение обязанностей работникам;
- единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе, за эффективное исполнение профессиональных обязанностей, качественное выполнение особо важных и ответственных работ (поручений), за организацию и проведение мероприятий;
- общие результаты по итогам работы за полугодие и финансовый год;
- в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами.

6.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников учреждения осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада.
6.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.
6.4. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

7. Материальная помощь.

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
-для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

7.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.
7.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбами, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

7.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.
7.5. Материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в размере до 5000 рублей на одного человека.

8. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором школы по согласованию с комиссией по материальному стимулированию в случае:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- получение дисциплинарного взыскания;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения

9. Лишение работника стимулирующих выплат.

9.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники школы, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.