

«Утверждаю»
Директор МОУ СОШ с.Веселое

26.01.2016

МБОУ СОШ

с. Веселое
Ф.Л. Дзбоева

«Согласовано»
Председатель
Управляющего совета
26.01.2016

Лолаев А.А.

«Согласовано»
Председатель
профкома
26.01.2016
Поддубная Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы им.Героя Советского Союза Калоева Г.А. с.Веселое Моздокского района РСО-Алания

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы им.Героя Советского Союза Калоева Г.А. с.Веселое Моздокского района РСО-Алания (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

статья 6 Закона от 1 марта 2005 г. № 6-РЗ Республики Северная Осетия – Алания «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия – Алания»;

ФЗ «Об образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.;

Постановлением Правительства №229 от 21.06.2016 г.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части определяется в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - июне, по итогам работы во втором полугодии в июле – декабре с учетом отпускных выплат.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Распределение производится ежемесячно, исходя из объема стимулирующих выплат.

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы производятся ежемесячно в январе - июне, в июле – декабре.

2.3. Работники общеобразовательного учреждения, включая заместителей директора, могут претендовать на стимулирующие надбавки **только по основной должности**.

2.4. Стимулирующие выплаты в абсолютной сумме не могут составлять более 20% от общего объема ежемесячного фонда стимулирования общеобразовательного учреждения и устанавливаются за качество и эффективность выполняемых работ при расширении зоны обслуживания.

2.5. Устанавливаются доплаты в абсолютной сумме из фонда стимулирования общеобразовательного учреждения следующим категориям работников:

- руководителям методических объединений;
- руководителям кружковой работы (при условии, что этот вид работ не может быть выполнен в рамках неаудиторной занятости);
- руководителю инженерно-технических работ в области ИКТ;
- администратору БД Хронограф Школа;
- администратору школьного сайта;
- секретарю педагогического совета;
- инспектору по охране прав детства;
- организатору школьного делопроизводства, в том числе и электронного;
- ответственному лицу за обслуживания баз данных 1С;
- учителям, подготовившим победителей муниципального, республиканского или заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников;
- учителям-победителям третьего (регионального) или заключительного этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;
- молодым специалистам (педагогическим работникам) со стажем работы до 3 лет;

2.6. Размеры ежемесячных стимулирующих надбавок, перечисленные в п. 2.1.2. настоящего Положения определяются решением Управляющего совета. Кроме того, перечень категорий работников, перечисленных в п. 2.6. настоящего Положения может быть изменен решением Управляющего совета.

2.7. Оценка качества и результативности труда работников школы осуществляется на основании показателей, утвержденных на уровне общеобразовательного учреждения (Приложение 1).

2.8. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены по пяти основным направлениям:

- организация учебного процесса;
- эффективность учебно-методической деятельности;
- общественно-педагогическая работа;
- педагогическая дисциплина;
- классное руководство.

2.9. Конкретные значения показателей в баллах утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения в соответствии с образовательной программой общеобразовательного учреждения.

2.10. Распределение фонда стимулирования производится согласно следующей методике:

2.10.1. Сумма фонда стимулирования делится на фонд стимулирования

педагогического персонала – 80%, фонд стимулирования административно-управленческого персонала – 20%.

2.10.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

суммируются баллы, полученные всеми претендентами с соответствующим разделением на педагогов, административно-управленческий персонал и учебно-вспомогательный персонал (общая сумма баллов педагогического персонала, общая сумма баллов административно-управленческого персонала и общая сумма баллов учебно-вспомогательного персонала);

стимулирующая часть соответствующих фондов оплаты труда делится на соответствующую общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

2.10. Получить стимулирующую надбавку могут работники, набравшие любое количество баллов.

2.11. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника школы, для установления стимулирующих выплат, является сданный в указанные сроки лист самооценки, или представление администрации Школы.

2.12. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат (Приложение 1).

2.13. Распределение стимулирующих выплат осуществляется Экспертной комиссией и согласовывается с Управляющим советом общеобразовательного учреждения, утверждается приказом директора, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.

2.14. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.15. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.16. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своей несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.17. Окончательные расчеты стимулирующих выплат в денежном эквиваленте осуществляет бухгалтер.

2.18. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники общеобразовательного учреждения, имеющие:

- дисциплинарные взыскания;
- обоснованные письменные жалобы;
- факты отказа от исполнения должностных обязанностей.

3. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

3.1. Управляющий совет по согласованию с директором школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до назначения стимулирующих выплат, так и во время их получения;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

4. Экономия фонда оплаты труда

4.1. Экономия фонда оплаты труда распределяется сотрудникам школы в соответствии с действующими на данный момент баллами, набранными в процессе мониторинга профессиональной деятельности, Управляющий совет по согласованию с директором в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами ОО и включает в себя:

- ✓ надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- ✓ премии

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников ОО.

5. Порядок и срок действия положения

5.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Школы, председателем ПК и утверждается приказом директора.

6.1. Критерии оценки качества и результативности деятельности учителей МБОУ СОШ с. Веселое

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала в баллах	Максимальное количество баллов	Самооценка (подтвердить примем)
Раздел I. Учебная результативность обучающихся					
Результаты учебной деятельности учащихся, полученные на экзаменах, тестировании, независимых региональных (муниципальных, школьных) срезовых контрольных работ	1.1 Доля обучающихся (более 80%) участвующих в ГИА и подтвердивших свои знания по итогам единого государственного экзамена в учреждении: От 99 до 100 от 95 до 98 от 90 до 94		В течение года 5 4 3	5	
	1.2 Наличие обучающихся, набравших на ЕГЭ: 100 баллов от 80 до 99 от 70 до 79		В течение года 10 5 3	10	
Деятельность на имидж школы	1.3 Результаты: государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-ых классов, в сравнении с результатом по муниципальному образованию		Выше - 2 Равен - 1	2	
	1.4 Результаты: государственной (итоговой) аттестации выпускников 11-ых классов, в сравнении с результатом по муниципальному образованию		Выше - 2 Равен - 1	2	
Деятельность на имидж школы	1.5 Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода /к общему количеству обучающихся, которым преподается предмет <i>(для учителя начальных классов учитываются только русский язык, математика и чтение).</i>		По четвертям От 1,0 до 0,8 - 2 от 0,7 до 0,5 - 1	2	
	1.6 Отсутствие неудовлетворительных четвертных и полугодовых отметок по предмету во всех классах, где преподает учитель		По четвертям 2	2	
Деятельность на имидж школы	1.7 Результаты независимых контрольных срезов (районный, служба мониторинга) в сравнении с результатом по муниципальному образованию		Выше - 2 Равен - 1	2	
	1.8 Позитивные материалы о школе в различных средствах массовой информации с обязательным представлением печатного (видео) материала.		3	3	
1.9 Руководство учащимися по изданию школьной прессы, школьных СМИ (за			2	2	

Методическая работа	<p>привлечение детей, педагогов), ведение тем, страниц в школьной прессе.</p> <p>1.10 Другие виды деятельности, направленные на повышение престижа школы.</p> <p>1.11 Обобщение собственного педагогического опыта, публикация в СМИ, на педагогических сайтах с обязательным представлением печатного или цифрового варианта материала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школа - район - всероссийский, региональный 	1-3	3
Раздел II. Результаты внеурочной деятельности обучающихся			
<p>Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и др.</p>	<p>2. Результативность участия (победители, призеры, лауреаты) участники не оцениваются</p>	<p>2.1. Индивидуально - групповое занятие по предмету (по приказу и при наличии индивидуальной карты) со слабоуспевающими с одаренными кружковое занятие подготовка к ГИА подготовка к ЕГЭ</p> <p>2.2. Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (за каждого победителя, призера):</p> <ul style="list-style-type: none"> всероссийского уровня 5 регионального уровня 3 муниципального уровня 2 школьного уровня 1 <p>2.3. Наличие победителей конкурсов, конференций, фестивалей, проектов (за каждого победителя, призера):</p> <ul style="list-style-type: none"> всероссийского уровня 3 муниципального уровня 2 школьного уровня 1 <p>2.4. Участие об-ся в дистанционных олимпиадах и конкурсах 2</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
Эффективность	ис-	Уровень достижений	Всероссийский – 5

<p>пользования технологий проектной и учебно-исследовательской деятельности</p>	<p>обучающихся в учебно-исследовательской и проектной деятельности (обязательная защита проекта учащимися)</p> <p>5. Привлечение обучающихся к учебно-исследовательской и проектной деятельности</p>	<p>(учитываются обучающиеся победители, призеры, лауреаты и получившие грамоты) На школьном уровне учитываются проекты, которые прошли защиту, согласно Положению о проектной деятельности.</p> <p>Количество обучающихся, задействованных в учебно-исследовательской и проектной деятельности</p>	<p>Республиканский - 4 Муниципальный - 2 Школьный - 1</p> <p>За каждого обучающегося – 0,5 балла (но не более 3 баллов в сумме)</p>	
<p>ПУНКТЫ 4 и 5 ОЦЕНИВАЮТСЯ ТОЛЬКО ПОСЛЕ ЗАЩИТЫ ПРОЕКТА</p>				
<p>Раздел III. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя</p>				
<p>Достижения учителя в конкурсах</p>	<p>6. Результативность участия в конкурсах (<u>победители, призеры, лауреаты</u>)</p>	<p>Уровень достижений</p>	<p>Для участников профессиональных конкурсов: Всероссийский - 4 Республиканский - 3 Муниципальный - 2 Зарегистрированное участие - 1</p> <p>Для участников общественных конкурсов: Всероссийский - 3 Республиканский - 2 Муниципальный - 1</p>	<p>4</p>
<p>Обобщение и распространение педагогического опыта</p>	<p>7. Проведение педагогических мастерских, открытых уроков</p>	<p>Открытые уроки (урок должен соответствовать требованиям ФГОС НОО И ФГОС ООО), мастер-классы с обязательным заполнением Карты посещения урока или с проведенным самоанализом: - школа - район, регион</p>	<p>муниципальный – 2 Школьный - 1</p>	<p>2</p>
	<p>8. Выступления на конференциях, семинарах,</p>	<p><u>Зафиксированный уровень</u> <i>(учитываются опубликованные работы,</i></p>	<p>Всероссийский - 3 Республиканский и</p>	<p>3</p>

	круглых столах, ШМО, педагогическом совете.	изданные в период стимулирования на сайте школы.	муниципальный - 2 Школьный - 1	
Участие в инновационной, методической и экспериментальной деятельности	9.Руководство и участие в методической и экспертной деятельности 10.Эффективность использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе	Уровень руководства или участия (руководители РМО и ШМО) 10.1.Фактическое проведение и создание учебных материалов на уроках (использование специальных компьютерных программ, интерактивных комплексов, Интернет-ресурсы) с обязательной регистрацией в классном журнале (показатель рассматривается при наличии разработок этих уроков в методической копилке школы на сайте школы)	муниципальный - 2 Школьный - 1 Не менее 3 уроков в месяц- 2 Не менее 2 уроков в месяц - 1 2	
		10.2.Организация и работа в собственном информационном пространстве учителя Наличие у учителя собственного блога, форума зарегистрированной страницы на сайте школы 10.3.Своевременно представленная на сайт образовательного учреждения информация о деятельности педагога и классных коллективов школы	При систематическом обновлении (1 раз в месяц) – 3 балла обновление сайта не реже 2 раза в месяц – 2 балла	
	11..Ведение электронной базы данных с использованием программы «Дневник.ру»	Качественное и своевременное ведение электронной базы (показатель рассматривается по представлению оператора, ответственного за ведение электронной базы «Дневник.ру»)	Отсутствие нареканий со стороны администрации - 2	
	12. Участие учителя в процедурах ЕГЭ, ГИА в новой форме в качестве организатора, уполномоченного, руководителя пункта	Качественное участие (показатель рассматривается при отсутствии нареканий)	Отсутствие нареканий – 2	
	13.Пополнение ресурсов учебного кабинета и создание развивающей образовательной	13.1.Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (систематическое оформление кабинета,	Соответствие кабинета указанным требованиям - 2	

	<p>среды.</p> <p>14. Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (классные журналы, отчеты, планы, дневники и тетради обучающихся, «Журнал учета и планирования неаудиторной занятости педагога» и др.).</p> <p>15. Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе</p>	<p>создание и пополнение фондов учебных и методических материалов - 1 раз в месяц, создание и использование информационных стенов в кабинете - 1 раз в месяц, содержание кабинета в соответствии с требованиями СанПиН-регулярно).</p> <p>(Все фиксировать в карточке кабинета с указанием даты приобретения и товарным чеком)</p> <p>Приобретение оборудования в кабинет (компьютеры, принтеры, факсы и т.д.) за счет спонсорской помощи - дополнительно 2 балла</p> <p>13.2. Сохранность мебели и оборудования (по результатам проверки администрации)</p> <p>13.3. За ежегодный (капитальный или косметический ремонт) по мере необходимости в кабинете</p> <p>14.1. Правильность и своевременность заполнения отчетов за определенный учебный период</p> <p>14.2. Дежурство по школе (7-11 классы)</p> <p>14.3. Своевременная сдача отчетов по воспитательной работе (фотоотчеты по месячникам)</p> <p>15. Отсутствие конфликтных ситуаций с администрацией ОУ, коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями)</p>	<p>Отсутствие нареканий – 2</p> <p>Соответствие указанным требованиям -2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>Отсутствие жалоб и конфликтов - 2</p>	
--	---	---	---	--

	16. Своевременное и качественное выполнение поручений	<p>16.1. Уровень исполнительской дисциплины В должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • начальника лагеря-3 • воспитатель отряда – 1 балл (при обязательном наличии разработанных тематических планов, факт проведение мероприятий, максимальной заинтересованности и привлечения контингента учащихся) • работа по всеобучу (составление списков по микр-ну (подворный обход)-1 балл) <p>16.2. Выполнение поручений администрации школы, не указанных в должностных обязанностях (баллы проставляются на усмотрение администрации, в соответствии с данным поручением). Исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетов)</p>	Отсутствие замечаний - 3	3
Раздел IV. Эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы образовательного учреждения				
Сохранение здоровья обучающихся	17. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	Применение здоровьесберегающих технологий (показатель рассматривается по результатам должностного контроля при наличии здоровьесберегающих технологий в поурочном планировании учителя и обязательной программы по ЗОЖ)	Регулярное и качественное применение - 1	1

Эффективность деятельности учителя в качестве классного руководителя	18. Привлечение обучающихся к внеурочной деятельности по предмету 1-11 кл.	Организация деятельности кружка (театрального, хореографического, военно-патриотического, команды КВН) (кроме кружков ФГОС) <i>(показатель рассматривается при проведении творческого отчета работы кружка, объединения, либо участие кружка в мероприятии школьного, районного или республиканского масштаба)</i>	Результативность деятельности кружка и ведение документации	3
	19. Внеурочная работа с обучающимися учителя-предметника: проведение предметной недели, театральные или вокально-хореографические постановки, проведение спортивных соревнований и спартакиад, конкурсов и викторин по своему предмету, военно-патриотических, экологических конкурсов и смотров, предметные брейн-ринги, предметные КВН и другое.	Количество КАЧЕСТВЕННО проведенных внеурочных мероприятий при охвате обучающихся не менее 20 человек <i>(по данным должностного контроля)</i>	За каждое мероприятие – 1 (но не более 2 баллов в сумме)	2
	20. Организация общественно-полезного труда обучающихся	Качественное проведение трудовых десантов, субботников, проведение дежурства по школе и т.д.	За каждое - 0,5 (но не более 2 баллов в сумме)	2
	21. Участие обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство, и др.)	Уровень участия	Республиканский-3 муниципальный – 2 Школьный - 1	3
	22. Работа по организации досуга обучающихся класса	Сопровождение обучающихся на экскурсии и на прочие внешкольные мероприятия:	по району - 1	3

		за пределы района - 2 многодневная (за каждые сутки) - 3	
23. Работа с родителями		Умение классного руководителя формировать позитивное отношение к школе, оказание помощи школе со стороны родителей данного класса	2
24. Документальное обеспечение		24.1. Наличие документации классного руководителя (папка классного руководителя (качественное ведение) – 1 балл	Наличие -1
		24.2 Электронное портфолио класса, выставленное на сайте школы	2
		24.3 Портфолио класса (бумажный вариант)	Обновляемое не реже 1 раза в месяц – 1 балл
		24.4 Подготовка и проведение традиционных общешкольных мероприятий	1
		Подготовка и проведение открытого классного часа с обязательным заполнением и присутствием администрации	
		24.5 Отсутствие во вверенном классе неуспевающих учащихся, учащихся с одной- «3» по итогам четверти, полугодия	2
		24.6 Привлечение родителей к участию во внеурочной деятельности, к участию в жизнедеятельности школы	2
		24.7 Выполнение Устава школы учащимися (опоздания, наличие школьной формы, в том числе прическа). При нарушении Устава школы минус 2 б.	2
25. пропущено уроков за полугодие из них по болезни(справки по болезни должны храниться в воспитательном плане классного руководителя)		Отчет	1

Документы, которые необходимо представить на заседание экспертной комиссии от каждого педагога:(всю требуемую информацию изложить в свободной форме по пунктам)

1. Список проведенных открытых уроков и открытых мероприятий с указанием темы и даты, участников мероприятия)

2. Список победителей и призеров олимпиад (грамоты, сертификаты- копии)

3. По разделу 2 пункт 2.1; 2.2; 2.3; 2.4: представить копии грамот и наградных сертификатов

4. Раздел 3, пункт 10: ксерокопии грамот;

Раздел 3, Пункт 8: выступавшим необходимо указать тему, дату, место проведения.

Пункт 13.1 : перечень оборудования приобретенного в кабинет за данное полугодие за счет средств спонсорской помощи или личный счет; перечень (название и год издания) приобретенных за данное полугодие периодических изданий, дисков, методичек, программ и т.д.

Пункт 25: на заседании экспертной комиссии классным руководителям представить форму отчета:

№ п/п	класс	Ф.И. обучающегося	пропущено уроков за полугодие	из них по болезни (справки по болезни должны храниться в журнале)

Пункт 22: дата экскурсии, похода, совместно с кем проводилась (родители, общественность, спонсоры), дата и номер приказа

Лист самооценки _____
на получение стимулирующей выплаты (с учетом мнения администрации школы
и выведение итогового балла по критериям по согласованию с работником)

201 -201 уч. года

Критерии

	I. Учебная результативность обучающихся										II. Результаты внеурочной деятельности обучающихся					III. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
уч																												
адм																												
итог																												

IV. Эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы образовательного учреждения														
	17	18	19	20	21	22	23	24.1	24.2	24.3	24.4	24.5	24.6	24.7
уч														
адм														
итог														

Подпись педагога _____

Подписи членов ЭК: Председатель ЭК _____

Члены ЭК: _____

6.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1.	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	6
		1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	6
		1.3. Эффективное использование автоматизированной системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	5
		1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	3
		1.5. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе	3
		1.6. Качественные результаты итоговой аттестации учащихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	6
		1.7. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	3
		1.8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	3
		1.9. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	3
1.11. Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	5		
1.12. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	5		
1.13. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	5		
1.14. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	5		
1.15. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %)	3		
1.16. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов)	3		
1.17. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %)	3		
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	2.1. Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	3
		2.2. За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	3
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	3
	Использование	3.1. Эффективное ведение электронного документооборота	3

	Информационно-коммуникативных технологий	информационно-аналитической базы школы («Хронограф» и др.)	
		3.2. Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	3
4.	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1. Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	3
		4.2. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	3
		4.3. Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	3
		4.4. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	3
		4.5. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	3

6.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат главному бухгалтеру (бухгалтеру)

№	Критерии	Максимальный балл
	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	7
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10
2.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	7
3.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	7
4.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	7
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7

6.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителю директора по административно-хозяйственной работе

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	3
3.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
4.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	5
5.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	3

	обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	3
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	3
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3
10.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	3
11.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	3
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.	3
13.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
14.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	5

6.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат заведующему библиотекой и библиотекарю

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности)	10
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок.	10
3.	Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	10
4.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	10
5.	Выполнение плана подписки на периодическую печать на 100%	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

6.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателям группы продленного дня

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	5
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	5
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10
4.	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	10
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10
6.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

6.7. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу, психологу

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	10
2.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	10

	Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики	10
	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.	10
	Формирование психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования	10
6.	Участие во внеклассной работе с трудными детьми и семьями	10
7.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	10
8.	Качественное выполнение иных функций, не связанных с должностными	10

6.8. Критерии для расчета стимулирующих выплат вожатым

	Критерии	Максимальный балл
1.	Эффективное руководство и организация работы детских общественных организаций.	10
2.	Эффективная организация работы детского самоуправления	10
3.	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	10
4.	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	10
5.	Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций	10
6.	Качественное выполнение иных функций, не связанных с должностными	10

Сметского С.А. (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодексе Российской Федерации;
статья 6 Закона от 1 марта 2005 г. № 6-ФЗ Республики Северная Осетия - Алания «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия - Алания»;

ФЗ «Об образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.;

Постановлением Правительства №229 от 21.06.2016 г.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части определяется в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - июне, по итогам работы во втором полугодии в июле - декабре с учетом отпусковых выплат.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Распределение производится ежемесячно исходя из объема стимулирующих выплат.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576098

Владелец Дзэбоева Фатима Львовна

Действителен с 01.03.2021 по 01.03.2022