

Согласовано  
Председатель профкома:  
Морзакова С.С. Морзакова  
Положение рассмотрено и одобрено  
На заседании трудового коллектива  
(Протокол № 1 от «29» августа 2018 года)

Утверждено  
Директор школы:  
Иванова Л.В. Иванова  
Положение рассмотрено и одобрено  
на заседании Управляющего совета  
(Протокол № 1 от «29» августа 2018 г.)



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Шеметовская средняя общеобразовательная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, утверждённым постановлением Правительства Московской области от 28.06.2007г. № 462/22 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области»,

Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Положением по оплате труда работников отраслей бюджетной сферы Сергиево-Посадского муниципального района, утвержденным Постановлением главы Сергиево-Посадского муниципального района от 24.05.2013г. № 1026-ПГ, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шеметовская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, инициативы и самоотдачи работников Учреждения.

#### 2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится на основе показателей и критериев качества, результативности труда, утвержденных настоящим Положением, принятым по согласованию с Управляющим советом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Решение по данному вопросу закрепляется в Положении об Управляющем совете Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения составляет от 1% до 10% фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- Работодателю учреждения – 1 %;
- учителям – 5%;

2.4. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения рассматриваются специально созданной Комиссией по проведению мониторинга и произведению расчетов выплат стимулирующего характера.

Премирование работников производится на основании приказа работодателя Учреждения.

2.5. Стимулирующие выплаты работодателю Учреждения производятся на основании приказа заместителя Главы администрации Сергиево-Посадского муниципального района - начальником управления образования в соответствии с разработанными критериями.

В случае, если данная часть стимулирующих выплат руководителю Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри Учреждения.

### **3. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. единовременные выплаты за результаты работы;
2. единовременное премирование;

#### 3.2. Единовременные выплаты за результаты работы:

3.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы работникам Учреждения производится в соответствии с разработанными критериями по результатам проведенного мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 100). Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.2.2. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения заносятся в таблицы учета личных достижений каждого сотрудника.

3.2.3. Для учета личных достижений работников Учреждения приказом работодателя Учреждения назначается Комиссия по проведению мониторинга и произведению расчетов выплат стимулирующего характера (далее по тексту – Комиссия), в состав которой входят: заместители директора по различным направлениям деятельности, руководители школьно-методических объединений, представитель Профсоюзного комитета Учреждения, учителя школы. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседание правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

3.2.4. К компетенции Комиссии относится:

проведение мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения;  
-заполнение таблицы личных достижений работников по определенным критериям;  
-подсчет баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в сводной таблице;  
-определение денежного веса одного балла для каждой категории работников;  
-расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;

3.2.5. Выплаты стимулирующего характера не производятся, если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были обоснованные жалобы со стороны ученической или родительской общественности.

3.2.6. Денежные средства работника, которому отказано в выплате стимулирующего характера, перераспределяются между работниками данной категории.

3.2.7. Денежный вес одного балла рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам учреждения. Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов по критериям.

3.2.8. Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет Учреждения для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

По результатам рассмотрения представленного Комиссией расчета Управляющий совет Учреждения на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у членов Управляющего совета не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющий совет принимает решение согласовать представленный Комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы.

Если Управляющий совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует с обязательным обоснованием свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору Учреждения.

3.2.9. На основании протокола Комиссии и с учетом мнения Управляющего совета директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.2.10. Комиссия после издания работодателем приказа, с целью прозрачности и открытости информации результаты своей работы размещает на стенде в Учреждении.

3.2.11. Единовременные выплаты за результаты работы производятся ежемесячно.

### 3.3. Единовременное премирование:

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

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

3.3.2. Решение о выделении единовременной премии и ее размерах принимается Комиссией.

3.3.3. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется на основании приказа работодателя Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.3.4. При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

3.3.5. Единовременное премирование работников может производиться к праздничным датам.

## **4. Критерии оценки для расчета выплат стимулирующего характера работникам школы**

4.1. *Критериями для расчета выплат стимулирующей части* фонда оплаты труда учителей рекомендованы следующие:

- I. успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на районных и областных конкурсах, олимпиадах);
- II. активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- III. обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- IV. участие в методической, научно-исследовательской, инновационной работе;
- V. использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету.
- VI. педагогическим работникам школы и заместителям директора по учебно-воспитательной работе предусматривается стимулирование из фонда оплаты труда, предназначенного по мероприятию «Развитие дистанционного образования детей-инвалидов» в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

За индивидуальное дистанционное обучение на дому детей-инвалидов устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (размеры выплат определяется в пределах выделенных бюджетных ассигнований, не более 1,5 оклада):

- за высокие показатели выпускников по результатам итоговой аттестации по предметам, изучающихся дистанционно;
- за достижения учащимися, обучающимися дистанционно, высоких показателей, стабильность или рост качества обучения;
- за подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (как результат дистанционных занятий);
- за активное вовлечение учащихся в проектно-исследовательскую деятельность, конкурсы, дистанционные олимпиады с использованием интернет-технологий;
- удовлетворенность учащихся и их родителей качеством организации и проведения дистанционных занятий;

- за составление индивидуального учебного плана с учётом возможности ребёнка-инвалида и пожеланий родителей (законных представителей);
- за использование в учебном процессе специализированного образовательного ресурса путём расширения образовательных технологий и социализации;
- использование элементов интерактивности в обучении и воспитании детей-инвалидов.

VII. повышение квалификации, профессиональная подготовка;

VIII. субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;

IX. субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;

X. исполнительская дисциплина и другое.

4.2. Выплаты стимулирующего характера призваны побуждать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

4.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в прилагаемой таблице равна 100). Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (K1 – K14) и шкала показателей.

4.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (K1 – K13) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

4.5. Для расчета **K1, K2, K3** используются как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие), так и результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных работ). Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся – результаты ЕГЭ, новая форма аттестации выпускников основной школы, административные контрольные работы и т.д., что позволит более объективно оценить учебные достижения учащихся.

Для расчета показателя **K4** используются критерии достижений учащихся (призеры олимпиад, победители конкурсов, участие в конференциях, семинарах).

Для расчета показателей **K5** и **K6** используются критерии активности во внеурочной воспитательной деятельности (индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися), индивидуальная и дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися, «одаренными детьми» по подготовке их к участию в различных мероприятиях).

Для расчета показателя **K7** учитывается работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов.

Показатель **K8** – воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.

Показатель **K9** – проведение мастер-класса, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.

Показатель **K10** – наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе.

Показатель **K11** – использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и, пр., здоровые сберегающих технологий. Участие в мероприятии «Развитие дистанционного образования детей-инвалидов» в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

Показатель **K12** – прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.

Показатели **K13** и **K14** – положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников.

4.6. Подсчет стимулирующей части ФОТ каждого учителя производится путем умножения денежного выражения одного балла на сумму баллов каждого учителя. Отпуск оплачивается

исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.7. Расчет стимулирующей части ФОТ производится на основании разработанных в школе критериев (приложение 1, 2,3).

**КРИТЕРИИ**

ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ УЧИТЕЛЯ  
 ДОКУМЕНТ № 1. Школы с высоким уровнем качества образования

№ п/п	Критерии	Показатели	Итого баллов	Школа
1	1. Успешность учебной работы (анализ учебных достижений КИ учащихся, в т.ч. на всенациональных олимпиадах, конкурсах и т.д.)	Качество освоения учебных программ.	4	5
				от 1 до 0,8 – 10 баллов
				от 0,79 до 0,48 – 8 баллов
				от 0,47 до 0,28 – 6 баллов
				от 0,27 до 0,08 – 4 балла
				Не баллы 10 баллов

Приложение 1.

**КРИТЕРИИ  
ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ  
МБОУ «Шеметовская средняя общеобразовательная школа»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальн ое число баллов по критериям
1	2	3	4	5	6
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах и т.д.)	Качество освоения учебных программ: К1	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым данным учителем преподаются математика; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.д.).	от 1 до 0,8 – 10 баллов от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла <b>Не более 10 баллов</b>	40

		<p><b>К2</b></p>	<p>Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода/численность обучающихся          Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподаются данным учителем математика; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.д.)</p>	<p>0 – 10 баллов          от 0,01 до 0,04 – 5 баллов          0,041 до 0,08 – 3 балла          от 0,081 до 0,12 – 1 балл  <b>Не более 10 баллов</b></p>	
	<p><b>Динамика учебных достижений</b>  <b>К3</b></p>	<p>Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся          Учитывается специфика</p>	<p>от 1 до 0,8 – 15 баллов          от 0,79 до 0,48 – 10 баллов          от 0,47 до 0,28 – 5 баллов          от 0,27 до 0,08 – 1 балл  <b>Не более 15 баллов</b></p>		

		<p>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и т.д. <b>К4</b></p>	<p>Кол-во уч-ся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров</p>	<p><i>Региональный</i> уровень – 5 баллов <i>Муниципальный</i> уровень – 2 балла <i>Школьный</i> уровень – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b></p>	
<p><b>2.</b> <b>Активность внеурочной, воспитательной деятельности</b></p>	<p><b>во</b></p>	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися <b>К5</b></p>	<p>Кол-во уч-ся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «3», «2»</p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,08 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b></p>	<p><b>20</b></p>



	<p>Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися <b>К6</b></p>	<p>Кол-во уч-ся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих «4» и «5»</p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,08 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b></p>
	<p>Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками учебных часов <b>К7</b></p>	<p>Кол-во уч-ся, посещающих факультативные занятия, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся <i>Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, изучающим данный предмет и посещающим дополнительные занятия.</i></p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b></p>

		<p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя <b>К8</b></p>	<p>Кол-во учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся <i>Учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет.</i></p>	<p>от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,04 – 1 балл</p>	
<p><b>3.</b></p>	<p><b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b></p>	<p>Проведение мастер-классов, открытых уроков. Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>Всероссийский уровень – 10 баллов Региональный уровень – 8 баллов Муниципальный уровень – 7 бал. Школьный уровень – 5 балл</p>	<p><b>5</b></p>
<p><b>4.</b></p>	<p><b>Участие в методической, научно-исследовательской работе.</b></p>	<p>Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и</p>	<p>Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе</p>	<p>В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 баллов.</p>	<p><b>5</b></p>

	Исполнительская дисциплина.	Т.д., применяемых в образовательном процессе. <b>K10</b>	Т.д., применяемых в образовательном процессе. <b>K10</b>	Высокое качество работы по ведению документации от 5 до 10 баллов	
5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных и кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутришкольного контроля до 5 баллов	5
6.	Повышение квалификации,	Прохождение курсов повышения	Свидетельства, сертификаты и т.д. о прохождении	Обучение по программам	5

	<p><b>профессиональная подготовка</b></p>	<p>квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре <b>K12</b></p>	<p>квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе – по накопительной системе)</p>	<p>высшего образования – до 5 баллов Повышение квалификации – до 5 баллов Профессиональная подготовка – до 2 баллов Обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b></p>	
<p>7.</p>	<p><b>Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно)</b></p>	<p>Эксперсионные поездки дальние, активное участие в подготовке общешкольных мероприятий воспитательного и обучающего характера <b>K13</b></p>		<p><b>Не более 5 баллов</b></p>	<p><b>5</b></p>
<p><b>В заключении суммируются все баллы по всем критериям и получается итоговая сумма баллов одного учителя.</b></p>					

Приложение 2.

**КРИТЕРИИ  
ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА МБОУ «Шеметовская средняя общеобразовательная школа»**

№	Категории работников	критерии	Показатели в %	Размеры выплат в %
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	<p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;</p> <p>-высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, учебного плана;</p> <p>-качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</p> <p>-высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;</p> <p>-сохранение контингента учащихся;</p> <p>-Активную организацию помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий;</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>- Организация взаимодействия между представителями педагогических науки и практики;</p> <p>- Организацию профильного и предпрофильного обучения;</p> <p>- организацию использования педагогическими работниками современных педагогических технологий;</p>	Каждый критерий от 5% до 25%	Не более 50% ставки

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Интенсивную организационную работу в организации и проведении итоговой аттестации;</li> <li>- Высокое качество создания безопасных условий учебного процесса в учреждении;</li> <li>- Качество и срочность подготовки документации по безопасности</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>2</b> <b>Зам.директора по АХЧ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокое качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;</li> <li>- высокое качество обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>- материальную ответственности по всем находящимся в школе и вновь полученным товарно-материальным ценностям;</li> <li>- контроль, своевременное и полное обеспечение по наличию дезинфицирующих и моющих средств для обработки инвентаря, проверку качества поступающей продукции (наличие сертификата качества), правильность хранения и использования.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>3</b> <b>Социальный педагог</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Контроль за своевременным прохождением сотрудниками медицинского осмотра;</li> <li>- Занятость учащихся во внеурочное время;</li> <li>- Отсутствие обеспокоенных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>- Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;</li> <li>- Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);</li> <li>- Организация обеспечения учащихся горячим питанием;</li> </ul>	

4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Снижение заболеваемости учащихся;</li> <li>- Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;</li> <li>- Эффективность работы комиссии с семьями, состоящими на ВШУ;</li> <li>- Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;</li> <li>- Отсутствие отчислений из учреждения, сохранение контингента в классах;</li> <li>- Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;</li> <li>- Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся стоящих на внутришкольном учете;</li> <li>- Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий;</li> <li>- Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.</li> </ul>	
<p><b>Заместитель директора по безопасности</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие обеспокоенных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>- Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);</li> <li>- Организация пропускного режима;</li> <li>- Обеспечение безопасных условий труда;</li> <li>- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам безопасности ОП, участие в работе районных объединений;</li> </ul>	

5	<p><b>За выполнение дополнительных объёмов и наличие других показателей</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение безопасных условий проведения внеклассных и внеурочных мероприятий;</li> <li>- Разработка инструкций по правилам поведения при ЧС;</li> <li>- Эффективность работы антитеррористической группы;</li> <li>- Отсутствие травматизма в ОУ;</li> <li>- Качественная работа охранной службы;</li> <li>- Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен и экскурсий).</li> </ul>		По решению администрации с учетом наличия финансовых средств
---	---	--	--	--



Приложение 3.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, библиотекаря школы.

№	Категории работников	Критерии	Показатели в %	Размеры выплат в %
1	<b>Библиотекарь школы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая читательская активность;</li> <li>- пропаганда чтения, как формы культурного досуга;</li> <li>- Ответственное хранение и пополнение библиотечного фонда;</li> <li>- Проведение крупных культурно-массовых мероприятий (конференций, выставок, литературных вечеров).</li> </ul>	Каждый критерий не более 25%	Не более 100% должностного оклада
2	<b>Дворник</b>	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- чистота и порядок на территории;</li> <li>- систематическое соблюдение требований безопасности и охраны труда</li> </ul>	Каждый критерий не более 25%	Не более 100% должностного оклада
3	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поддержка в исправном состоянии замков, дверей, стекол, кранов, раковин, санузлов;</li> <li>- Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПин;</li> <li>- Выполнение хозяйственных работ в период ремонта здания, в каникулярное время;</li> <li>- Качественное проведение генеральных уборок.</li> </ul>	Каждый критерий не более 25%	Не более 100% должностного оклада