

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
(МБОУ «СОШ № 7»)**

ПРИНЯТО

*Общим собранием
работников школы
протокол № 2 от 02.03.2015г.,*

УТВЕРЖДЕНО

*приказом № 90/ОД
от 06.03.2015г.*

Согласовано

*Управляющий совет
протокол № 4 от 04.03.15г.*

ПОЛОЖЕНИЕ

**О компенсационных выплатах и материальном стимулировании труда
работников школы**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденном Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173, (с изменениями, утвержденными постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 30.06.2011 №1211).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. Компенсационные выплаты

2.1. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в Приложении №1.

2.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения при наличии основания выплачиваются компенсационные выплаты за работу на основании приказа директора школы.

В компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда входят следующие виды выплат:

- за преподавание часов в классах ограниченных возможностей здоровья (классы ОВЗ);
- за преподавание часов индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения;
- за проверку письменных работ в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за выполнение функций классного руководителя.

3. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. Стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном нормативными актами учредителя.

3.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, положением, соглашениями, приказами по учреждению **в пределах фонда оплаты труда.**

Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютном значении. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и в объеме средств, определенных фондом оплаты труда на очередной финансовый год. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

3.4. Работникам образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты на основании Приложения №2.

3.5. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной (на определенный срок).

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

3.7. Иные выплаты.

3.8. Персональные надбавки.

4. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной основе (на определенный срок)

4.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость и расширенный объём работы, педагогическим и другим работникам.

Выплата за интенсивность напряжённость и расширенный объём работы устанавливается ежегодно на 01 сентября педагогическим работникам образовательного учреждения. Размеры стимулирующих выплат, производимые работникам, приведены в Приложении №2, п.1.

Выплата за напряжённость, интенсивность и расширенный объём выплачивается педагогическим работникам в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности педагогических работников учреждения и общим количеством баллов по каждому педагогу. Далее определяется общее количество баллов по всем педагогам. Сумма экономии ФОТ для стимулирующих выплат делится на общее количество баллов по всем педагогам, таким образом, определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл. Сумма поощрения отдельного педагога определяется умножением *стоимости одного балла* на общее количество баллов по каждому педагогу. Размеры стимулирующих выплат, производимые педагогическим работникам, приведены в Приложении №2 п.2.

Размер выплат за напряженность интенсивность и расширенный объём работы работы педагогическим работникам устанавливается на основании служебных записок заместителей директора, представляемых директору до 30 числа каждого месяца, и выплачивается на основании приказа директора.

4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работникам не занятым на педагогической работе.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательного учреждения, не занятым на педагогической работе в соответствии со следующими критериями:

- сложность, напряженность работы и оперативность (интенсивность и напряженность работы в должности, выполнение непредвиденных работ, умение вырабатывать оптимальное решение, умение определять приоритеты в работе, оперативность в принятии решения, оперативность в исполнении поручений, своевременность выполнения внеплановых заданий и поручений директора образовательного учреждения) в размере до 100% должностного оклада при наличии стимулирующего фонда;

Размеры стимулирующих выплат, производимые работникам, приведены в Приложении №2, п.2,3,4,5.

Данная выплата устанавливается ежегодно приказом директора Школы.

Выплата относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора.

Стимулирующие выплаты заместителям директора выплачиваются по решению директора в соответствии с критериями указанными в Приложении №4.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Премирование работников образовательного учреждения производится в целях усиления материальной заинтересованности работников и улучшения результатов их деятельности.

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Основными критериями для выплаты работникам премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- выполнение плановых мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение сроков исполнения документации;
- своевременная сдача отчетности, установленная локальными актами образовательного учреждения;
- качественная подготовка нормативных правовых, локальных актов, отчетных и иных документов (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотное составление документа, отсутствие стилистических и грамматических ошибок).

Критерии для выплаты премии учителям приведены в Приложении №3.

5.3. Работники премируются по основанию: за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам работы за месяц, квартал, год фиксированной суммой. Премии выплачиваются на основании приказа по образовательному учреждению.

Выплата премии педагогическим работникам выплачивается в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности педагогических работников учреждения и общим количеством баллов по каждому педагогу. Далее определяется общее количество баллов по всем педагогам. Сумма экономии ФОТ для стимулирующих выплат делится на общее количество баллов по всем педагогам, таким образом, определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл. Сумма поощрения отдельного педагога определяется умножением *стоимости одного балла* на общее количество баллов по каждому педагогу. Размеры стимулирующих выплат, производимые педагогическим работникам, приведены в Приложении №3.

5.4. Работникам, отработавшим менее периода, за который выплачивается премия (в связи с заключением или расторжением трудового договора), премия начисляется пропорционально отработанному времени.

5.5 Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно осуществляется по решению руководителя учреждения.

5.6. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, по

результатам работы и в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы. Оформляется служебной запиской, предоставляемой директору школы не позднее 25 числа месяца предшествующего наступлению следующего периода (месяца, квартала, года).

5.7. При невыполнении работником хотя бы одного из критериев вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, по ходатайству руководителя подразделения или исполнительных документов премия не выплачивается (или выплачивается в меньшем размере).

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности;

б) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

в) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

5.8. Работники дополнительно могут премироваться к профессиональным праздникам и праздничным датам, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений директора школы, а также участие в выполнении важных (особо важных) работ и мероприятий (в том числе участие в соревнованиях, профессиональных конкурсах-смотре и т.д.).

5.9. Премирование работников учреждения по итогам работы за год производится за общие результаты по итогам работы за год в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы. Право на получение премии по итогам работы за год имеют все работники, находящиеся в штате учреждения.

5.10. Работники премируются по основанию: «За успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам работы за год - в процентах от должностного оклада» или фиксированной суммой. Премия выплачивается работникам, проработавшим в учреждении не менее 6 (шести месяцев) и состоящим в штате учреждения на момент выплаты премии по итогам работы за год, если иное не установлено данным Положением или локальными нормативными актами учреждения.

5.11. Работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год (шесть и более месяцев), премия выплачивается пропорционально отработанному в году времени. В исключительных случаях по решению руководителя учреждения премия может быть начислена работнику, проработавшему в учреждении менее шести месяцев. При переводе работника в установленном порядке на другую должность выплата премии ему производится по последней должности.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

5.12. Основанием установления работникам премии по итогам работы за год и определения его размера являются служебные записки заместителей директора, главного бухгалтера на имя директора школы.

Основанием установления премии педагогическим работникам по итогам работы за учебный год является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Выплата премии по итогам работы за год (учебный год) производится на основании приказа директора школы.

5.13. Выплата премии заместителям директора.

Выплаты премии заместителям директора производятся по решению директора в соответствии с критериями указанными в Приложении №4.

Премии относятся к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6. Иные выплаты

6.1. За стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли), за выслугу лет. Размеры и порядок установления выплаты за непрерывный стаж работы или выслугу лет к должностным окладам для всех работников школы устанавливаются на основании постановления администрации Сосновоборского городского округа от 19.06.2014 года №1451 Приложение № 6.1; приведены в Приложении №2, п.1.1.к настоящему Положению.

Основанием установления работникам выплаты за непрерывный стаж работы или выслугу лет, являются записи в трудовой книжке о работе в образовательных учреждениях города или области.

Выплата за непрерывный стаж или выслугу лет производится на основании приказа директора школы.

Выплата за непрерывный стаж или выслугу лет относятся к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.2 При наличии фонда экономии оплаты труда, может быть оказана работникам образовательного учреждения материальная помощь:

- при увольнении,

- в связи с юбилейными датами работников (50,55,60,70,80 и т.д.),
- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста (55 лет женщины и 60 лет мужчины),
- в связи с рождением ребенка,
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.
- смерти работника, близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства), на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- по представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

6.3 Конкретный размер материальной помощи определяется директором школы по согласованию с профсоюзной организацией.

6.4. Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу директора образовательного учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

7. Персональные надбавки

7.1. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников) устанавливаются на основании постановления администрации Сосновоборского городского округа от 19.06.2014 года №1451 Приложение № 6.12.1; 6.12.4; 6.12.6;

7.2. Персональная надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам школы в процентах к должностному окладу с учетом нагрузки в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Приложение № 6.12.4;

7.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в школе соответствующего вида экономической деятельности:

-почетное звание «Отличник народного просвещения РФ», в размере 10 процентов.
Приложение № 6.12.3;

7.4. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб. Приложение № 6.12.1;

7.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома; Приложение № 6.12.6.

8. Заключение

8.1. Бухгалтерией школы, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников, определяется объем средств стимулирующего фонда.

8.2. Установление стимулирующих выплат работникам производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования.

8.3. Выплата стимулирующего характера производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

8.4. Критерии оценки деятельности для начисления стимулирующих выплат приведены в Приложениях №2,3,4

8.5. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен ранее установленного срока либо отменен полностью при ухудшении качества работы, а также при нарушении работником трудовой или финансовой дисциплины.

8.6. В Приложениях к Положению о компенсационных и стимулирующих выплатах, могут вноситься изменения, в связи с изменениями в действующем законодательстве, критериев оценки деятельности работников школы. Данные изменения утверждаются приказом директора после согласования с профсоюзным комитетом школы.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
в средней общеобразовательной школе № 7.

ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ РАБОТ,
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОИЗВОДЯТСЯ
КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителям общеобразовательных учреждений.	1000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителям 1-4 классов общеобразовательных школ за проверку тетрадей	10 %
		Учителям русского языка за проверку письменных работ по русскому и родному языку и литературе	20 %
		Учителям математики за проверку письменных работ по математике	15 %
		Учителям иностранного языка и черчения за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %
3.	За работу в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья 4 вида	Учителям, воспитателям, преподавателям, и прочему педагогическому персоналу, непосредственно работающим с детьми в таких классах (группах).	20 %
4.	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	Учителям непосредственно занятым с детьми на домашнем обучении.	20 %

к положению об оплате и стимулировании труда работников
в средней общеобразовательной школе № 7

№ п/п	Категория работника	Вид стимулирующих выплат	Размер доплаты в рублях или в процентах к должностному окладу с учетом нагрузки, но не превышающей 1 ставку
1.	Учителя, администрация	<p>1.1. Учителя - за стаж педагогической работы (выслуга лет):</p> <p>От 1 до 5 лет</p> <p>От 5 до 10 лет</p> <p>От 10 до 15 лет</p> <p>Свыше 15 лет</p> <p>1.2. «Отличник просвещения»</p> <p>За звание «Почетный работник образования РФ», «Заслуженный учитель РФ»</p> <p>1.3. За руководство школьным методическим объединением. Наставничество.</p> <p>1.4. За заведование учебным кабинетом (физика, биология, ОБЖ, ИВТ, мастерские, терминальный) и городским базовым кабинетом</p> <p>1.6. За работу по курированию: начальных классов, введение ФГОС классов охраны зрения УОУ</p> <p>1.7. За превышение нормативной наполняемости класса (численности учащихся)</p>	<p>5%</p> <p>7%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>1000р.</p> <p>До 10%</p> <p>10 000 руб. 5 000 руб. 1000 руб.</p> <p>50 руб. за обучающегося</p>
2.	Секретарь	<p>Работа с персоналом по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – кадровый учет; – делопроизводство; – страховая медицина; - медицинский осмотр, диспансеризация и др. 	До 100%
3.	Заведующая библиотекой	За работу с фондом учебников	До 20%

4.	Главный бухгалтер	За представление бухгалтерской информации для сайтов и размещение бухгалтерской информации на bus.gov.ru	50%
5.	Работник школы	5.1. За работу с сайтом школы	До 3000 руб.
		5.2. За работу по организации бесплатного питания учащихся	До 2000 руб.
		5.3. За ведение базы данных школы в программе АРМ «Директор»	1000 руб.
		5.4. Выполнение обязанностей диспетчера образовательного процесса (расписание, замена)	5 000 руб.
		5.5. Выполнение общественно значимой работы в коллективе	До 50%
		5.6. За напряжённость, интенсивность и расширенный объём работы.	До 100%
6.	Обслуживающий персонал	6.1. Работа с дезинфицирующими и моющими средствами	12%

Стимулирующие выплаты, обеспечивающие повышение качества обучения обучающихся.

№	Критерий	Баллы
1.	Подготовка к ЕГЭ 11 класс (русский язык, математика)	1-6 Работа с группой риска -1 Работа с медалистами-1 Наличие индивидуальных папок учащихся -1 Наличие диагностики по заданиям КИМ -1 Динамика результатов -2
2.	Подготовка к ГИА 9 класс (русский язык, математика)	1-6 Работа с группой риска -1 Работа с медалистами-1 Наличие индивидуальных папок учащихся -1 Наличие диагностики по заданиям КИМ -1 Динамика результатов -2
3.	Реализация ФГОС (1,2,3,5 классы): <ul style="list-style-type: none"> Учёт личностных результатов учащихся Учёт метапредметных результатов 	1 1
4.	Система оценки качества образования: <ul style="list-style-type: none"> динамика результативности обучения по результатам мониторинга Сопровождение дистанционного обучения Участие в организации мониторингов 	Школа -1 Город -2 1-2 1-2
5.	Ведение электронного журнала (Распоряжения Правительства РФ от 17.12.2009 г. № 19993-р)	50-70% -1 80-100% -2
6.	Ведение дневников -1раз в триместр, журналов-1 раз в месяц, личных дел -2 раза в год (по справкам)	1-дневники 1 –журнал 1-личные дела

		Без замечаний
7.	Организация индивидуальных занятий во 2-ой половине дня (по личным журналам)	1-2
8.	Участие учащихся в конкурсах олимпиадах и соревнованиях (вне НОУ)	Школьный (с представлением работы) -1; городской (заочный)-1; городской (очный) -2; региональный и международный (заочный)- 2, (очный)-3.
9.	За дополнительный объём работ по организации учебно-воспитательного процесса	1-5
10.	Организация горячего питания	До 10 чел.-1 Свыше 10 чел.- 2
11.	За дополнительный объём работ По организации воспитательного процесса	1-5
12.	Методическая работа	
	Обобщение и распространение опыта: <ul style="list-style-type: none"> • Публичные выступления: • Печатные работы: • Интернет публикации: 	Школа -1 Город -2 Область – 3 Россия -4 Школа, город -1 Регион – 2 Всероссийский – 3 Сайт школы – 1 Сайты профессиональных сообществ - 2
	Участие в конкурсах педагогического мастерства, НПК	Школа - 1 Город – 3 Область – 4 РФ - 5
	Работа в творческих группах	Школа – 1 Город - 2
	Открытые уроки и внеклассные мероприятия (на параллель)	Школа -1 Город -2 Регион -3 РФ - 4
	Использование на уроках технологий ФГОС – 1-11кл. (с обоснованием)	1-2 по протоколам посещённых уроков
	Повышение квалификации	Свидетельство -1 С размещением работы на сайте -2
	Прохождение аттестации	На соответствие -1 1 кв. категория -2 Высшая кв. кат. - 3

Приложение № 3 (премия)

к положению о материальном стимулировании труда работников

в средней общеобразовательной школе № 7.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

1. УСПЕВАЕМОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ

Критерий	Баллы		Примечание
	1 раз в год	1 раз в триместр	
1.1. 100% успеваемость	106 (по итогам года)	106 (по итогам триместра)	
1.2. Наличие неуспевающих при выполнении всего алгоритма деятельности	76	76	(с предоставлением документов)
1.3. Качество знаний учащихся (позитивная динамика уровня обучения учащихся за отчётный период): -стабильность или рост качества знаний (среднее по учителю)	3 - 56	3 - 56	(исключение 1-2 классы)
1.3. Отсутствие одной «3» по предмету (исключение русский язык и математика)	36	36	
1.4. Результаты ГИА выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ): При показателе выше среднего по городу по области При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	до 46 до 26 до 106		
1.5. Результаты ГИА выпускников 9-классов (в новой форме): При показателе выше среднего по городу по области При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	до 46 до 26 до 106		

2. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПО УЧЕБНЫМ ПРЕДМЕТАМ

2.1. Результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях (учёт победителей и призёров) - школа - город, регион, Россия... (очно) - город, регион, Россия... (заочно)	16 56 (победитель), 46 (призёр) 46 (победитель), 36 (призёр)	
---	--	--

3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

Критерий	баллы	Примечание
3.1. Результаты участия педагога в методической работе победителя, лауреата, дипломанта) - конкурсы - выступления - обобщение опыта - город, регион, Россия...(очно) - город, регион, Россия...(заочно)	5б (победитель), 4б (призёр) 4б (победитель), 3б (призёр)	

4. РАБОТА ПО ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЮ

Критерий	баллы	Примечание
4.1. Проведение динамических пауз	1б	По протоколам уроков
4.2. Выполнение санитарно-гигиенических норм (чистота, проветривание, посадка уч-ся и т.п.)	1-2 б	При наличии справок
4.3. Создание благоприятного психологического климата (за обоснованные претензии со стороны учеников, родителей, коллег).	1 б	При наличии справок
5. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ		
5.1. Сохранение отличников и медалистов		1чел.= 1б
5.2. Привлечение родителей к решению проблем учащихся и школы.		До 4б
5.3. Сохранение контингента учащихся (с учётом объективных причин)		До 3 баллов

6. ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА (при отсутствии взысканий)

Критерий	баллы
6.1. Качество дежурства	1б- 2б
6.2. Участие в общешкольных мероприятиях	1б- 2б
6.3. Качественное и своевременное оформление документации (дневники, журналы, отчёты, справки и т.д.)	1б- 2б

7. УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ ШКОЛЫ

7.1.	Весомое участие в общественно - значимой работе	до 3б
------	---	-------

Члены комиссии:

Фомина А.С.

Неделько Л.В.

Шестопалова Л.А.

Степанова А.А.

Ляпина О.А.

Рухлова Е.В.

Королёва Н.С.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4 (премия)

**к положению о материальном стимулировании заместителей директора
в средней общеобразовательной школе № 7.**

Заместитель директора по безопасности

№	Критерий	Показатели годовые	баллы	Показатели ежеквартальные	баллы
1	Качество и общедоступность общего образования в общеобразовательном учреждении	1.1.Эффективность взаимодействия с территориальными подразделениями органов внутренних дел 1.2. Степень обеспечения безопасности школы	0-3 0-3	1.1.Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, штрафов, объективных жалоб) по функционалу. 1.2.Выполнение норматива по посещению уроков. 1.3.Уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и.т.д.) по функционалу. 1.4.Уровень подготовки и проведения совещаний, семинаров (по функционалу) 1.5. Уровень организации объектовых тренировок	0-10 0-2 0-5 0-3 0-3
2	Эффективность управления	2.1.Качество разработки документации 2.2.Работа по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области	0-5 0-2	2.1. Осуществление экспериментальной и инновационной работы учреждения. 2.2. Соблюдение сроков представления сведений, справок по ВШК, отчётов, статистической отчётности. Достоверность и своевременность заполнения КПМО 2.3. Мотивация педагогов к инновационной деятельности (участию в конкурсах пед. мастерства), сопровождение во время подготовки к конкурсам. 2.4.Дежурство по школе (обеспечение выполнения трудового распорядка и Устава ОУ, эффективное решение проблемных ситуаций) 2.5. Работа с нормативными документами (разработка локальных актов по функционалу) 2.6. Работа в команде (взаимопомощь, взаимовыручка и.т.д.)	0-4 0-5 0-3 0-2 0-5 0-5

Заместитель директора по УВР

№	Критерий	Показатели годовые	баллы	Показатели ежеквартальные	баллы
1.	Качество и общедоступность Общего образования в ОУ	<p>1.1. Результаты ЕГЭ по русскому и математике (11кл.)</p> <p>1.2. Результаты ГИА по русскому и математике (9 кл.)</p> <p>1.3. Обеспечение организации и проведения итоговой аттестации в соответствии с действующим законодательством.</p> <p>1.4. Организация промежуточной аттестации (5-8,10кл.)</p> <p>1.5. Выполнение задания по комплектованию в соответствии с нормативом</p> <p>1.6. Выполнение программ (соответствие рабочих программ и журналов)</p> <p>1.7. Отсутствие неуспевающих по итогам года</p> <p>1.8. Уровень организации индивидуальных профильных маршрутов</p> <p>1.9. Уровень разработки ООП</p> <p>1.10. Удовлетворённость качеством образование (отсутствие</p>	<p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-4</p> <p>0-3</p> <p>0-4</p> <p>0-3</p> <p>0-5</p> <p>0-3</p> <p>0-5</p>	<p>1.1. Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, штрафов, объективных жалоб) по функционалу.</p> <p>1.2. Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительной причине</p> <p>1.3. Выполнение норматива по посещению уроков</p> <p>1.4. Динамика успеваемости и качества по результатам триместра</p> <p>1.5. Уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.) по функционалу.</p> <p>1.6. Уровень подготовки и проведения совещаний , семинаров , линеек и т.д. (по функционалу)</p> <p>1.7. Системность работы с сайтом школы</p>	<p>0-5</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p> <p>0-5</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p>

		необоснованных жалоб) 1.11. Высокое качество реализации плана-графика введения ФГОС			
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Эстетические условия внутренних помещений ОУ	0-2	2.1. Доля обучающихся, которым предоставлены все виды условий для получения образования в общей численности обучающихся по основным программам общего образования в соответствии с перечнем современных условий, утвержденных Минобрнауки от 30.11.2012 г. 2.2. Организация обучения детей с особенностями развития и их потребностями: - индивидуальные маршруты - дистанционное обучение - домашнее обучение	0-3 0-3
4	Эффективность управления	4.1..Результативность участия заместителя в конкурсах профессионального мастерства 4.2. Работа по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области 4.3. Осуществление экспериментальной и инновационной работы учреждении	0-5 0-2	4.1. Осуществление экспериментальной и инновационной работы учреждения. 4.2. Соблюдение сроков представления сведений, справок по ВШК, отчетов, статистической отчетности. Достоверность и своевременность заполнения КПМО 4.3. Мотивация педагогов к инновационной деятельности (участию в конкурсах педагогического мастерства), сопровождение во время подготовки к конкурсам. 4.4. Дежурство по школе (обеспечение выполнения трудового распорядка и Устава ОУ, эффективное решение проблемных ситуаций) 4.5. Работа с нормативными документами (разработка локальных актов по функционалу)	0-4 0-5 0-3 0-2 0-3 0-2 0-2

				4.6. Работа в команде (взаимопомощь, взаимовыручка и.т.д.)	
--	--	--	--	--	--

Заместитель директора по ВР

№	Критерий	Показатели годовые	баллы	Показатели ежеквартальные	баллы
1	Качество и общедоступность Общего образования в ОУ	1.1. Удовлетворённость качеством образования 1.2. Высокое качество реализации плана-графика ФГОС (уровень разработки программы духовно-нравственного воспитания, организация внеурочной деятельности) 1.3. Уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и.т.д.) по функционалу. 1.4. Уровень разработки воспитательной системы ОУ	0-3 0-5 0-5 0-4	1.1. Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, штрафов, объективных жалоб) по функционалу. 1.2. Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительной причине 1.3. Выполнение норматива по посещению уроков 1.4. Динамика успеваемости и качества по результатам триместра (по кл. рук.) 1.5. Уровень подготовки и проведения совещаний , семинаров и.т.д. (по функционалу) 1.6. Системность работы с сайтом школы 1.7. Регулярность работы школьных СМИ	0-5 0-2 0-2 0-3 0-2 0-3 0-2
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Эстетические условия внутренних помещений ОУ	0-2	2.1. Уровень организации и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, дни здоровья, праздников и.т.д.)	0-4
3	Социализация	3.1. Уровень организации	0-3	3.1. Организация физкультурно - массовой	0-2

		<p>каникулярного отдыха учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество школьников, охваченных летним отдыхом и оздоровлением в динамике - организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время - организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул - организация летнего трудового лагеря <p>3.2. Сокращение количества учащихся, состоящих на учете в ОДН и отсутствие правонарушений</p>	0-2	<p>работы</p> <p>3.2. Уровень реализации профориентационной работы.</p> <p>3.3. Уровень организации сетевого взаимодействия</p>	0-2 0-2
4	Эффективность управления	<p>4.1. Эффективность действующего общественного органа управления в образовательном учреждении</p> <p>4.2. Положительная динамика количества призеров и победителей различных конкурсах и соревнованиях.</p> <p>4.3. Уровень использования информационно-коммуникационных технологий в процессе управления общеобразовательным учреждением</p> <p>4.4. Работа по укреплению и развитию авторитета и</p>	0-2 0-4 0-2 0-2	<p>4.1. Осуществление экспериментальной и инновационной работы учреждения</p> <p>4.2. Соблюдение сроков представления сведений, справок по ВШК, отчётов, статистической отчётности. Достоверность и своевременность заполнения КПМО</p> <p>4.3. Мотивация педагогов к инновационной деятельности (участию в конкурсах пед. мастерства), сопровождение во время подготовки к конкурсам.</p> <p>4.4. Дежурство по школе (обеспечение выполнения трудового распорядка и Устава ОУ, эффективное решение проблемных ситуаций)</p> <p>4.5. Работа с нормативными документами (разработка локальных актов по функционалу)</p> <p>4.6. Работа в команде (взаимопомощь, взаимовыручка и т.д.)</p>	0-4 0-5 0-3 0-2 0-3 0-2

		имиджа школы в городе и области			
--	--	---------------------------------	--	--	--

Заместитель директора по АХР

№	Критерий	Показатели годовые	баллы	Показатели ежеквартальные	баллы
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	1.1.Эстетические условия внутренних помещений в ОУ.	0-2	1.2. Соответствие оснащённости учебно - материальной базы современным требованиям и нормам безопасности (своевременный ремонт, обновление мат - тех. базы) 1.2. Обеспечение соответствующих санитарно-гигиенических условий (температурный режим, питьевой режим, световой режим, оборудование комфортных бытовых условий, оборудование кабинетов, гардеробов, туалетов, чистота туалетов. 1.3.Удовлетворённость качеством обслуживания (отсутствие необоснованных жалоб участников образовательного процесса)	0-2
1.2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий.		0-2	0-2		
1.3.Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда.		0-2	0-2		
1.4.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.		0-2	0-5		

2.	Качество и общедоступность Общего образования в ОУ	2.1.Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства (отсутствие предписания надзорных органов объективных жалоб)	0-5	2.1.Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, штрафов, объективных жалоб) по функционалу. 2.2. Соблюдение сроков и форм представление сведений, справок, отчётов.	0-5 0-5
3.	Эффективность управления	3.1. Работа по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области	0-2	3.1. Работа с нормативными документами (разработка локальных актов по функционалу) 3.2. Работа в команде (взаимопомощь, взаимовыручка и.т.д.) 3.3.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 3.4. Эффективность работы контрактного управляющего	0-3 0-2 0-3 0-5