

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №1» г.Перми

Согласовано  
протокол №:1 от «21» января 2016г.  
Председатель Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ Н.Л.Тесленко  
«21» января 2016г.

Принято общим собранием трудового  
коллектива протокол №2 от  
19.02.2016г.:  
Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Л.А.Михеева  
«19» февраля 2016г.

Утверждено:  
Приказ N СЭД-01-12-59  
от 25.02.2016г.  
Директор MAOY «COШ №1»  
\_\_\_\_\_ В.С.Нестюрчева

Положение  
О материальном стимулировании труда работников  
MAOY «COШ №1» г.Перми

г.Пермь.  
2016г.

## **1. Общие положения**

Положение о стимулировании труда работников МАОУ «СОШ №1» г.Перми разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона РФ от 06 октября 2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», Методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 26.06.2009г. №СЭД-26-01-04-172, Постановлении администрации города Перми от 20.10.2009г. №705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Постановлении администрации города Перми от 25.12.2012г. №967 «О внесении изменений в постановление администрации города Перми от 20.10.2009г. №705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Устава МАОУ «СОШ №1» г.Перми и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящее положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников, не входящей в круг основных обязанностей, и за качественные показатели результативности труда в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №1».

Настоящее положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации уставных задач школы, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса. Данное положение направлено также на закрепление высококвалифицированных кадров в школе.

Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников школы (кроме руководителя) закрепляются в данном положении и утверждаются приказом директора, согласовываются с Управляющим советом и председателем профсоюзного комитета. В перечень показателей результативности могут вноситься изменения, но не чаще одного раза в полугодие.

Для распределения стимулирующей части ФОТ работников школы создается комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом директора школы (подробно – пункт 4.3 данного Положения).

В соответствии с ТК РФ согласование принятия акта, регламентирующего оплату труда работников школы, производится с учетом мнения Управляющего совета и профсоюзного комитета школы.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального стимулирования сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой учреждения;

- представление к награждению Почетной грамотой территориальных и муниципальных органов управления, органов управления субъектов РФ и Министерства образования РФ;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- единовременные доплаты (вознаграждение) стимулирующего характера за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
- единовременные доплаты стимулирующего характера к юбилейным датам – 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 3000 тыс.
- единовременные доплаты к праздничным дням (Новый год, 8 марта) работникам, не осуществляющим непосредственно педагогический процесс до 4000 руб.;
- единовременная выплата в связи с уходом на пенсию по старости – 5000 руб. (из внебюджетных средств).

Единовременное вознаграждение за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы выплачивается по следующим показателям по решению комиссии по стимулированию:

- участие и победа в профессиональных конкурсах на уровне города – в размере от 5000 руб. до 15000 руб. в зависимости от наличия средств в стимулирующей части ФОТ в 9 или 12 месяце текущего года;
- призовые места в региональных олимпиадах и НПК - в размере от 5000 руб. до 15000 руб. в зависимости от наличия средств в стимулирующей части ФОТ в 9 или 12 месяце текущего года;
- результат ЕГЭ, ОГЭ, ЕРТ от 80 баллов и выше – в размере 3000 руб. за одного ученика в зависимости от наличия средств в стимулирующей части ФОТ в 9 или 12 месяце текущего года;
- получение губернаторской стипендии выпускниками (свыше 225 баллов по результатам 3-х экзаменов ЕГЭ) в размере от 5000 руб. до 15000 руб. в зависимости от наличия средств в стимулирующей части ФОТ в 9 или 12 месяце текущего года.

Право на ходатайство о стимулировании работников школы за высокие результаты труда или за выполнение особо важной работы имеют члены администрации, Управляющий совет школы, профсоюзный комитет школы.

Все единовременные доплаты выплачиваются при наличии средств в фонде оплаты труда.

## **2. О стимулирующих выплатах работникам, не осуществляющим педагогический процесс.**

2.1. Работникам учреждения (кроме руководителя) устанавливаются доплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность деятельности.

2.2 Доплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам учреждения непосредственно не осуществляющим педагогический процесс производятся при фактическом наличии средств в фонде стимулирующих выплат. Приоритетным назначением фонда стимулирующих выплат является надлежащее исполнение Указа Президента РФ «О минимальном размере оплаты труда».

2.4 Выплаты стимулирующего характера работникам, не осуществляющим непосредственно педагогический процесс, производятся в следующем порядке:

- ежеквартально;
- каждый работник может набрать максимально 150% к должностному окладу, заместители директора школы и главный бухгалтер - 200% к должностному окладу, вахтеры – 120% к должностному окладу.
- стимулирующие выплаты каждого работника насчитываются в процентном исчислении к должностному окладу.

2.5. Заместителям руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы не выше 200% к должностному окладу – Приложение №1,2 к настоящему положению.

2.6. Заместителю директора по АХЧ устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы не выше 200% к должностному окладу – Приложение №3 к Настоящему Положению

2.7. Главному бухгалтеру и бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 200% главному бухгалтеру и до 150% бухгалтеру от должностного оклада (приложение №4,5)

2.9. Административному персоналу учреждения (секретарь) устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы в процентах к должностному окладу до 150% – Приложение №6

2.10. Учителю – логопеду, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарю, старшему вожатому устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы до 150% к должностному окладу – Приложения №7, №8, №9, №10, №11

2.11. Обслуживающему персоналу – вахтерам устанавливаются стимулирующие выплаты по показателям качества работы до 120% к должностному окладу (приложение №12)

2.12. Выплаты главному бухгалтеру и заместителям директора по ВР, УВР и АХЧ осуществляются в следующем порядке:  
ежеквартально подводятся итоги по критериям и показателям;

- стимулирующие выплаты каждого работника выплачиваются в процентном отношении к должностному окладу ежемесячно;
- стимулирующие выплаты согласовываются с профсоюзным комитетом школы и утверждаются приказом директора школы.

2.16. Выплаты бухгалтеру, педагогу-библиотекарю, старшему вожатому, социальному педагогу, логопеду и вахтерам выплачиваются в следующем порядке:

- ежеквартально подводятся итоги по критериям и показателям;
- стимулирующие выплаты каждого работника выплачиваются в процентном отношении к должностному окладу ежемесячно;
- стимулирующие выплаты согласовываются с профсоюзным комитетом школы и утверждаются приказом директора школы.

2.13 Работники школы, в том числе административные работники, имеющие педагогическую нагрузку, стимулируются также по критериям педагогов и классных руководителей как педагогические работники школы (приложения №13).

### **3.Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

- 3.1. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период по критериям педагогов и классных руководителей (приложение №13). Установлены следующие периоды: месяц, квартал, год
- 3.2. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия). На этом же основании директор ОО издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.
- 3.3. Комиссия создается из членов администрации, председателей школьных методических объединений, председателя профсоюзного комитета, члена Управляющего совета Председателем комиссии является директор ОО. Комиссия собирается ежемесячно 10 числа каждого месяца, ежеквартально – 10 числа в начале каждого квартала, ежегодно – 10 сентября. Разбивка на кварталы: 1 квартал – сентябрь, октябрь, ноябрь, 2 квартал – декабрь, январь, февраль, 3 квартал – март, апрель, май, 4 квартал – июнь, июль, август.
- 3.4. Стимулирующая часть ФОТ педагогических работников делится на две части:  
первая составляет 10000 рублей. Эта сумма остается ежемесячно для выплаты материальной помощи педагогам, разовых премий за выдающиеся достижения, доплаты к юбилейным датам. В случае неиспользования этой суммы средства распределяются по баллам стимулирования педагогам-предметникам в 9 и 12 месяцах текущего года;  
вторая часть распределяется по баллам стимулирования педагогов-предметников и классных руководителей.
- 3.5. Ежемесячный стимулирующий балл определяется для каждого педагога комиссией по стимулированию по данным администрации школы – служебные записки и приказы по школе.
- 3.6. Ежеквартальный и годовой баллы определяются для каждого педагога комиссией по стимулированию по бланкам стимулирования, предоставленным педагогам и заверенным ответственными за проверку информации. В бланке стимулирования каждый педагог может рассчитать свой балл стимулирования и согласовать его с ответственными за проверку информации.
- 3.7. Персональный бланк подсчета баллов стимулирования (приложение №14) с подтверждающими подписями сдается в комиссию не позже установленного приказом директора срока.
- 3.8. Члены администрации ОО, председатель профсоюзной организации, руководители ШМО и Управляющий совет ОО могут предоставить в Комиссию обоснованные предложения в письменном виде о назначении единовременного вознаграждения за высокие результаты в труде или за выполнение особо важной работы.
- 3.9. Комиссия проверяет достоверность представленной в персональном бланке информации и в случае необходимости предлагает учителю подтвердить расчеты необходимыми документами в соответствии с критериями оценки. Комиссия утверждает "сводные баллы качества" учителей-предметников и классных руководителей. В случае несогласия с решением комиссии или с обнаружением ошибки в подсчете баллов учитель имеет право обратиться в течение 3 рабочих дней в Комиссию по стимулированию с заявлением о пересмотре баллов, если повторное рассмотрение баллов вызовет несогласие, учитель имеет право обратиться в Конфликтную комиссию ОО.
- 3.10. "Сводные баллы качества" труда учителей-предметников и классных руководителей, утвержденные комиссией, отражаются в сводном "балльном" списке учителей по итогам периода стимулирования.
- 3.12. Индивидуальные баллы всех учителей суммируются. Максимальная граница баллов – в месяц - 10; в квартал - 25; в год - 50

3.13. Цена 1 "балла качества" определяется главным бухгалтером ОО следующим образом: денежный размер стимулирующей части ФОТ педагогов в месяц (за исключением 10000,00 рублей, выделенных для оказания материальной помощи и разовых премий из стимулирующей части ФОТ педагогических работников) делится на сумму, определенную в п.4.10. Цена балла для учителей-предметников и для классных руководителей на месяц, квартал, год утверждается приказом директора ОО на один квартал. Цена балла может быть изменена в сторону увеличения в случае появления экономии ФОТ педагогических работников в течение квартала на срок от одного месяца до трех..

3.14. Персональная надбавка учителя определяется путем умножения "цены одного балла" на "сводный балл качества" работы учителя-предметника и классного руководителя, утвержденный комиссией, и отражается в сводном "балльном" списке учителей по итогам периода премирования, утвержденном приказом директора ОО на основании решения Комиссии по стимулированию.

3.15. Экономия в ФОТ труда педагогических работников по итогам финансового года может быть распределена по баллам стимулирования или в виде разовой премии по решению комиссии по распределению материального стимулирования. Разовые премии за выдающиеся достижения выдаются в 9 и в 12 месяцах текущего года.

3.16 Администрация школы дважды в год готовит отчет по результатам стимулирования на заседание Управляющего совета школы.

**Приложение №1  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
МАОУ «СОШ №1»**

**Критерии материального стимулирования заместителям директора по УВР (основная и средняя школа)**

№	Критерии	Показатели	Процент к должностному окладу
1.	Выполнение муниципального задания по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	1. выполнение муниципального задания по русскому языку 2. выполнение муниципального задания по математике	1. выполнение –30, не выполнено – 0 2. . выполнение – 30, 3. не выполнено – 0
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля	Выполнение не менее 95%	Выполнено – 40 Не выполнено -
3.	Сохранение контингента обучающихся	ниже уровня предыдущего года сохранение уровня предыдущего года выше уровня предыдущего года	0 40 50
4.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов и ведению документации отсутствие письменных жалоб от родителей, обучающихся и учителей	30 20
		<b>Итого</b>	<b>200</b>

**Приложение №2  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
МАОУ «СОШ №1»**

**Критерии материального стимулирования заместителя директора по ВР**

№	Критерии	Показатели	Процент к должностному окладу
1.	Отсутствие правонарушений и преступлений среди учащихся «группы риска» и норма	Правонарушение – не более 1 на 800 человек Отсутствие преступлений	нет - 10 есть – 0 нет – 10 есть – 0
2.	Развитие системы воспитательной работы	<p style="text-align: center;">Реализация программы работы с родителями учащихся в ОУ</p> <p style="text-align: center;">Реализация проектов, получивших материальную поддержку на уровне не ниже муниципального</p> <p style="text-align: center;">Развитие социального партнерства</p> <p style="text-align: center;">Доля воспитанников, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях, социальных проектах</p> <p style="text-align: center;">Занятость учащихся в системе дополнительного образования</p> <p style="text-align: center;">Доля учащихся-призеров региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований любой направленности</p> <p style="text-align: center;">Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью</p> <p style="text-align: center;">Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время</p>	До 80%
3.	Эффективность управленческой деятельности	<p style="text-align: center;">Выполнение плана внутришкольного контроля</p> <p>Выполнение плана воспитательной работы</p> <p>Размещение материалов о деятельности учреждения в Интернет (на своем сайте или сайтах иных, в т.ч. благотворительных организаций) в том числе разработанных и опубликованных педагогами</p> <p>Участие ОУ в реализации муниципальных проектов и программ</p>	До 70%
4.	Методическая и инновационная деятельность	<p>Наличие собственных опубликованных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий по проблемам воспитания</p> <p>Число положительных публикаций в СМИ, научно-методических изданиях за отчетный период разработанных и опубликованных педагогами</p> <p>Проведение семинаров, конференций по проблемам воспитания на базе учреждения</p> <p>Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации</p>	До 20%



<b>6.</b>	<b>Производственная дисциплина</b>	<b>Отсутствие замечаний по сдаче отчетов и ведению документации отсутствие письменных жалоб от родителей, обучающихся и учителей</b>	<b>До 20%</b>
		<b>Итого</b>	<b>200</b>

**Приложение №3  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
МАОУ «СОШ №1»**

**Критерии для стимулирования заместителя директора по АХЧ**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Процент доплаты</b>
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнений требований ГПН и РПН Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуги.	Есть – 0 Нет - 40
2.	Работа с поставщиками и подрядчиками	Качественная работа с договорами Контроль качества работы подрядчиков и своевременности поставок	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 30
3.	Работа по энергосбережению и эффективности	Проведение мероприятий, направленных на энергосбережение и эффективность (по показателям приборов учета)	Нет результатов экономии – 0 Есть результаты экономии - 30
4.	Работа с основными средствами и материальными запасами	Своевременный учет материальных требований, инвентаризация Сохранность и контроль за имуществом учреждения Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 30
5.	Аренда (передача имущества третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны департамента и департамента имущественных отношений	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 30
6.	Уровень производственной дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 40
	<b>Итого</b>		<b>200</b>

Приложение №4  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
МАОУ «СОШ №1»

**Критерии и показатели стимулирования главного бухгалтера**

№	Критерии	Показатели	Процент к должностному окладу
1.	Квартальная отчетность	Своевременно и без замечаний сданная отчетность за квартал	40
2.	Мониторинг заработной платы	Своевременное заполнение мониторинга заработной платы	40
3.	Освоение бюджета	Выполнение бюджета не менее 95% от суммы финансирования в квартал	40
4.	Внешние проверки	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	40
5.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов и ведению документации отсутствие письменных жалоб от сотрудников школы	40
		<b>Итого</b>	<b>200</b>

Приложение №5

**Критерии материального стимулирования бухгалтера**

№	Критерии	Показатели	Процент к должностному окладу
1.	Квартальная отчетность	Своевременно и без замечаний сданная отчетность за квартал	40
2.	Освоение бюджета	Выполнение бюджета не менее 95% от суммы финансирования в квартал	40
3.	Внешние проверки	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	40
4.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов и ведению документации отсутствие письменных жалоб от сотрудников школы	30
		<b>Итого</b>	<b>150</b>

**Критерии для стимулирования труда секретаря школы.**

№ п\п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Процент доплаты
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2. Правильность заполнения трудовых книжек. Соблюдение технологии создания, обработки и хранения документов	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 40
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	Есть замечания- 0 Нет замечаний -30
3.	Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 40
4.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуации и жалоб	Есть замечания – 0 Нет замечаний - 40
	<b>Итого</b>		<b>150</b>

### Критерии учителя логопеда

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Процент доплаты
1.	Результативность образовательной деятельности	Снижение доли учащихся с проблемами речи по итогам полугодия, года: - повышение уровня; - на том же уровне	30 20
		Положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ по итогам полугодия, года: - повышение уровня; - на том же уровне.	30 20
		Количество обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту: - повышение уровня; - на том же уровне.	30 10
2.	Методическая деятельность	Представление опыта работы на разных уровнях	5
		Наличие публикаций, печатных работ	5
4.	Профессиональная культура педагога	Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, родителями (законными специалистами)	10
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников образовательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу специалиста	20
		Своевременная сдача отчетов, документации	5
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
5.	Сохранность и развитие кабинета	Санитарное состояние кабинета в соответствии с нормами	5
		Динамика методического оснащения кабинета	5
		<b>Итого:</b>	<b>150</b>

Приложение №8  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
МАОУ «СОШ №1»

**Критерии для стимулирования труда социального педагога школы**

<b>№п\п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Процент к должностному окладу</b>
<b>1.</b>	<b>Позитивные результаты деятельности социального педагога</b>	<b>Отсутствие правонарушений у учащихся «группы риска» и «норма» Отсутствие преступлений у учащихся «группы риска» и «нормы»</b>	<b>отсутствие – 30, наличие – 0 отсутствие – 30, наличие – 0</b>
<b>2.</b>	<b>Работа с учащимися ВШУ и СОП</b>	<b>Охват внеурочной деятельностью учащихся ВШУ и СОП Охват учащихся ВШУ и СОП организованными формами отдыха в каникулярное время</b>	<b>75-100% уч.- 10, 50-74% уч. – 30 95% и выше – 30</b>
<b>3.</b>	<b>Производственная дисциплина</b>	<b>Работа с документами, несвоевременность сдачи отчетов Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей, учащихся, учителей.</b>	<b>Нет замечаний -15 Есть замечания - 0 Нет замечаний – 15 Есть замечания - 0</b>
	<b>Итого</b>		<b>150</b>

**Критерии для стимулирования педагога-библиотекаря**

№п/п	Критерии	Показатели критериев	Процент к должностному окладу
1.	Результативность работы	Повышение профессионального мастерства (курсы, семинары)	5
		Использование в работе ИКТ, ТСО	10
		Читательская активность учащихся по итогам полугодия: выше на уровне ниже	1.-30 2. -10 3.-0
		Оформление тематических книжных выставок	10
2	Распространение опыта работы	2.1.Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	21. –5 2.2 – 10
		2.2.Наличие публикаций, печатных работ	5
3.	Превышение объема работы	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	10
		3.2 Организация литературной гостиной	20
4.	Профессиональная культура	4.1.Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации	10
		4.2. Своевременная сдача отчетов, документации	10
		4.3. Соблюдение производственной дисциплины	5
5.	Сохранность и развитие библиотеки	5.1. Санитарное состояние библиотеки в соответствии с нормами.	5.1. -10 5.2. -10
		5.2. Ведение банка данных о библиотечном фонде школы (недостача, излишки, задолженность)	
		<b>Итого:</b>	<b>150</b>

**Критерии материального стимулирования старших вожатых**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии материального стимулирования</b>	<b>Показатели для стимулирования</b>	<b>Проценты</b>
1.	<b>Повышение квалификации</b>	<b>Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже городского уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.</b>	<b>20</b>
2.	<b>Наличие системы работы с документами</b>	<b>Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции отсутствие замечаний со стороны</b>	<b>10</b>
3.	<b>Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций</b> - на районном уровне; - на городском уровне; - на краевом уровне	<b>Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.</b>	<b>5 10 20</b>
4.	<b>Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)</b>	<b>Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.</b>	<b>30</b>
5.	<b>Наличие диагностической и аналитической работы</b>	<b>Наличие диагностической работы – анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся.</b>	<b>10</b>
6.	<b>Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях</b>	<b>Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной</b>	<b>20</b>



		<b>работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.</b>	
<b>7.</b>	<b>Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями</b>	<b>Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).</b>	<b>20</b>
<b>8.</b>	<b>Отсутствие жалоб в письменном виде</b>	<b>Отсутствие жалоб</b>	<b>Отсутствие –10 Наличие - 0</b>
		<b>Итого:</b>	<b>150</b>

**Критерии материально стимулирования педагога-психолога**

Показатели	Критерии	Процент к окладу	По каким документам проверяется
1. Психологическое образование родителей несовершеннолетнего группы риска СОП.	Системная работа с не менее 5 родителями.	40	План работы. Журнал регистрации на вахте.
2. Реализация восстановительных и примирительных программ для детей при разрешении конфликтных ситуаций между несовершеннолетним и другой стороной (родители, сверстники)	Наличие/отсутствие	40	Заявления классных руководителей Справка о проведенной работе педагога-психолога
эффективность психопрофилактической работы: переход из СОП в норму обучающегося, с которым ведется профилактическая работа или занятость обучающегося в системе дополнительного образования.	Наличие/отсутствие	30	Отчет о работе классных руководителей, справка педагога-психолога
4. Проведение семинаров для педагогов школы	1 раз в месяц	30	Справка педагога-психолога.
5. Отсутствие письменных жалоб от участников образовательного процесса	Наличие/отсутствие	10	Справка секретаря
<b>Итого:</b>		<b>150</b>	

**Приложение №12**  
**к Положению о материальном**  
**стимулировании работников**  
**МАОУ «СОШ №1»**

**Критерии материального стимулирования вахтера**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Процент к должностному окладу</b>
<b>1.</b>	<b>Внешние проверки</b>	<b>Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов</b>	<b>50</b>
<b>2.</b>	<b>Производственная дисциплина</b>	<b>Отсутствие замечаний со стороны администрации школы и жалоб со стороны участников образовательного процесса.</b>	<b>50</b>
<b>3.</b>	<b>Ведение документации</b>	<b>Правильность ведения и своевременность заполнения журнала посещений.</b>	<b>20</b>
		<b>Итого</b>	<b>120</b>

Приложение №13 к Положению  
о стимулировании сотрудников  
МАОУ «СОШ №1» г.Перми  
Приказ № N СЭД-01-12-59  
От 25.02.2016г.

**Показатели качества и результативности работы для учителей МАОУ «СОШ №1» г.Перми**

	<b>Показатели</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Отчетный период</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Соблюдение производственной дисциплины (опоздания, неявка на работу без уважительной причины, заполнение документов строгой отчетности, электронные журналы, нарушение расписания, не вовремя сданная ведомость по питанию, травматизм)	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Месяц, предшествующий	месяц	Приказы по школе	учителя	4
		Наличие дисциплинарных взысканий					0
4	Жалобы от родителей (законных представителей) обучающихся	Отсутствие письменных, обоснованных жалоб	Месяц, предшествующий	месяц	Книга регистрации, объяснительные, протоколы совещаний	учителя	
		Наличие письменных обоснованных жалоб					0
3	Удовлетворение условиями и качеством образования	Не менее 3,5 баллов на сайте «Оценка качества муниципальной услуги в Пермском крае»	Месяц, предшествующий	месяц	сайт «Оценка качества муниципальной услуги в Пермском крае»	учителя	2

		Менее 3,5 баллов на сайте «Оценка качества муниципальной услуги в Пермском крае»					0
<b>Итого</b>							<b>10</b>
<b>1 квартал - сентябрь, октябрь, ноябрь (декабрь) 25</b>							
1	Своевременность заполнения и сдачи статистической отчетности (ОШ, списки секретарю по форме, списки специалистам),	Отсутствие нарушения сроков сдачи отчетности	квартал	квартал	Заместители директора по ВР и УВР - справка	Классные руководители	2
		Нарушение сроков сдачи отчетности					0
	Своевременность сдачи и правильность оформления рабочих программ.	Нарушение сроков сдачи и наличие замечаний					5
		Нарушение сроков сдачи и наличие замечаний					0
2	ИПК	Наличие ИПК	квартал	квартал	Заместитель директора по УВР - справка	учителя	3 (ИПК: 2 балла, если до 3х чел, 3 балла – 3 и больше
		Отсутствие ИПК					0
3	Соблюдение требований к школьной одежде	У не менее 90% обучающихся класса соответствие требованиям к школьной одежде.	квартал	квартал	Справка по результатам проверки	Классные руководители	3
		Менее 90% обучающихся класса соблюдают требования к школьной одежде.					0

4	Методическая работа учителя	- выступления на конференциях, мастер-классах, семинарах;	год	квартал	Ответственный по работе с персоналом - справка	учителя	2 балла
		- проведение открытых уроков;					2 балла
		- мероприятий в рамках ШМО;					2 балла
		-публикации;					1 балл
		- экспертная деятельность/ рецензирование;					1 балл
5	Правонарушения и преступность	Отсутствие правонарушений среди обучающихся групп норма и ВШУ	квартал	квартал	Данные КДН, ДО, МВД – социальный педагог	Классные руководители, учителя, работающие с обучающимся в данном классе	3 балла – классный руководитель 1 балл – учитель
		Наличие правонарушений среди обучающихся групп норма и ВШУ					0
<b>Итого</b>							<b>25</b>
<b>2 квартал – декабрь, январь, февраль (март) 25</b>							
1	Победа в интеллектуальных конкурсах («Эрудиты планеты», «Талант-дети», Томск, «Юные таланты», «Снейл», Омск, «СЕРМ», Екатеринбург, «Молодежные чемпионаты», Пермь,	Призовое место - район - город - край - Россия	год	квартал	Дипломы, грамоты	Учителя, классные руководители	От 1 до 10 6  Район – 2 балл Город – 2 балла Край – 2 балла Россия – 4 баллов  (Независимо от количества победителей)

	ВШЭ) и творческих конкурсах и соревнованиях районного, городского и краевого уровней						максимум 10 баллов)
2	Организация питания	Охват организованным горячим питанием не менее 80%	квартал	квартал	Справка – ответственный по питанию, результат мониторинга	Классные руководители	4
		Охват организованным горячим питанием менее 80%					0
3	Правонарушения и преступность	Отсутствие правонарушений среди обучающихся групп норма и ВШУ	квартал	квартал	Данные КДН, ДО, МВД – социальный педагог	Классные руководители, учителя, работающие с обучающимся	3 балла – классный руководитель 1 балл - учитель
		Наличие правонарушений среди обучающихся групп норма и ВШУ					0
4	Работа в условиях ОАШ	Реализация добровольческого проекта (в течение учебного года)	год	квартал	Справка	Классные руководители	2
		Уровень по методике Рожкова					2 (высокий уровень) 1 (средний уровень)
5	Корпоративная культура по итогам 2 кварталов	Участие в мероприятиях, работающих на поддержание имиджа школы и создание корпоративной культуры	2 квартала	квартал	Служебная записка председателя профкома	учителя	3 (по 1 баллу за мероприятие, но не более 3 баллов)
<b>Итого</b>							<b>25</b>

3 квартал – март, апрель, май (июнь) 22 + 3 резерв (на олимпиады)							
1	Участие в НПК (школьный уровень)	1.от каждого учителя по 3 человека на школьный уровень 2.Результативность участия – призовые места в секции	год	квартал	Справка – заместитель директора по УВР	учителя	5 (3 балла оставить в резерве на олимпиады) 2 – участие 3 - призовое места
2	Уровень комфортности	Социально-психологический климат класса По уровням высокий, средний, ниже среднего	год	квартал	Школьный психолог	Классные руководители, учителя, работающие с обучающимся	5 (высокий) 3 (средний) 0 (ниже среднего)
3	Правонарушения и преступность	Отсутствие правонарушений среди обучающихся групп норма и ВШУ	квартал	квартал	Данные КДН, ДО, МВД – социальный педагог	Классные руководители, учителя, работающие с обучающимся	3 – классный руководитель
		Наличие правонарушений среди обучающихся групп норма и ВШУ					1- педагог, работающий в этом классе 0
4	Соотношение качества и степень обученности (по итогам переводной аттестации)	$(\frac{5 \cdot 1 + 4 \cdot 0,64 + 3 \cdot 0,36 + 2 \cdot 0,16}{5 + 4 + 3 + 2}) \cdot 100$ от 75% до 100% - высокая степень обученности класса от 45% до 75% - средняя степень обученности	год	квартал	Заместители директора по УВР	учителя	8 – высокая степень 3 – средняя степень
Итого							22 балла
4 квартал – июнь, июль, август (сентябрь) 25							
1	Летняя занятость обучающихся группы риска, СОП	100% охват летней занятостью обучающихся	квартал	квартал	Справка – социальный педагог	Классные руководители	4 балла



	(в оздоровительных программах школы)	группы риска и СОП					
2	Работа с детьми в июне в ЛТО, ЛДО, профильных лагерях	Количество дней	июнь	квартал	Справка, приказы – замдиректора по ВР	учителя	По 0,5 баллов за день, но не более 5 баллов
3	Работа на ЕГЭ, ОГЭ	Количество экзаменов	июнь	квартал	Приказы – замдиректора по УВР	учителя	По 1 баллу за экзамен, но не более 5 баллов
4	Своевременность сдачи отчетов по итогам года. Работа с документами строгой отчетности журналы, личные дела	Соблюдение сроков	июнь	квартал	Справка – замдиректора по УВР, ВР	Учителя, классные руководители	4
		Отсутствие замечаний					4
		Нарушение сроков.					0
		Наличие замечаний					0
5	Корпоративная культура	Участие в мероприятиях, работающих на поддержание имиджа школы и создание корпоративной культуры	2 квартала	квартал	Служебная записка председателя профкома, заместителя директора по ВР	учителя	3 (по 1 баллу за мероприятие, но не более 3 баллов)
<b>Итого</b>							<b>25</b>
<b>Год 50 баллов</b>							
1	Уровень освоения программы обучающимися	100% освоения	Итоги учебного года	год	Муниципальное задание	учителя	5
		Менее 100% освоения					0
2	Полнота реализации основной учебной программы	98% реализации основной учебной программы	Итоги учебного года	год	Муниципальное задание	учителя	5
		Менее 98% реализации					0

		основной учебной программы					
3	Результативность ЕГЭ, ОГЭ, ЕРТ	На уровне и выше установленного для школы департаментом образования на учебный год	Итоги учебного года	год	Данные ДО	учителя	7 баллов – ЕГЭ -11 классы 8 баллов – ОГЭ-9 классы 7 баллов ЕРТ – предмет 8 баллов – ЕРТ – метапредметность
		Ниже уровня, установленного для школы департаментом образования на учебный год					0
4	ОГЭ без «2», ЕРТ без низкого уровня	100% сдача ОГЭ по всем предметам без учета пересдачи	Итоги учебного года	год	Данные ДО	учителя	10
		Наличие обучающихся, не сдавших ОГЭ или написавших ЕРТ на низком уровне					0
5	Активность участия и уровень подготовки в общешкольных мероприятиях	1. Процент участия от 80% и выше в мероприятиях по плану школы	Итоги учебного года	год	Заместитель директора по ВР	Классные руководители, учителя	5
		2. Процент участия ниже 80 в мероприятиях по плану школы					0
		3. Высокий уровень подготовки (соответствие требованиям мероприятия)					5
		4. Низкий уровень подготовки					

		(несоответствие требованиям мероприятия)					0
6	Участие в мероприятиях АОАШ	Принято участие в одном из мероприятий	Итоги учебного года	год	Заместитель директора по ВР	Классные руководители, учителя	5
		Не принималось участия ни в одном мероприятии					0