ОТЯНИЯП

Собранием трудового

коллектива

(протокол №1 от 29 августа 2018 года)

СОГЛАСОВАНО

Предредатель ПК

С.В.Фоминцева

«<u>30</u>» <u>августа 2</u>018 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципаль-

ного района Хабаровского края

от 30 августа 2018, г. № 191

директор МБОУСОШ №6

Е.А.Никонова

Положение

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 городского поселения "Рабочий поселок Чегдомын" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 городского поселения " Рабочий поселок Чегдомын" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных отделу образования Верхнебуреинского района, утвержденным распоряжением Главы района от 17.04. 2009 года № 52-р, коллективным договором.
- 1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 городского поселения "Рабочий поселок Чегдомын" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее Комиссия).
- 2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:
 - директор Учреждения;
 - заместители руководителя Учреждения;
- члены профсоюзного комитета и общего собрания трудового коллектива Учреждения;
 - члены педагогического коллектива Учреждения.
- 2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.
 - 2.4. Основными задачами Комиссии являются:
 - оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.
- 2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
- 2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.
- 2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения, определенных настоящим Положением.
- 2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

- 2.8. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.
- 2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.
- 2.10. Размеры стимулирующих выплат в Учреждении устанавливаются в баллах.
- 2.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного гола.
- 2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:
- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
 - нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
 - отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
 - нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
 - наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
 - некачественном выполнении поручений директора Учреждения.
- 2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.
- 2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.
- 2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

1. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу

1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе

	директора по воспитательной работе	I		
№	Показатель (составляющие)	Макси-	Метод	Дата на-
Π/Π		мальный %	измерения	значения
		доплаты		выплаты
		(до)		
1	2	3	4	5
1.	Высокий уровень организации работы общест-	до 15%	Экспертная	1 раз в ме-
	венных органов, участвующих в управлении шко-		оценка ко-	сяц
	лой (управляющий совет, педагогический совет,		миссии уч-	
	методический совет, органы ученического само-		реждения	
	управления и т.д.).		по уста-	
			новлению	
			стимули-	
			рующих	
			выплат	
2.	Достижение высоких показателей успеваемости;	до 15%	_ ;; _	1 раз в ме-
	участие в профессиональных конкурсах педагогов			сяц
	школы; результативность внеурочной деятельно-			
	сти учащихся по преподаваемым предметам,			
	кружкам, факультативам.			
3.	Положительная динамика, стабильность качест-	до 20%		2 раза в год
	венного состава педагогических кадров, работа по	A = 2070	_ " _	(по полуго-
	привлечению и сохранению молодых специали-			диям)
	стов.			A.D.I1)
4.	Сохранение контингента учащихся (10-11 клас-	до 10%	_ ;, _	1 раз в ме-
	сов).	, ,		сяц
5.	Высокий уровень организации и проведения ме-	до 15%	_ ;; _	1 раз в ме-
	роприятий, способствующих сохранению и вос-			сяц
	становлению психического и физического здоро-			
	вья учащихся (праздники здоровья, спартакиады,			
	дни здоровья, туристические походы и т.д.).			
6.	Высокий уровень организации аттестации педаго-	до 15%	_ ;, _	2 раза в год
	гических работников школы.			(по полуго-
				диям)
7.	Высокий уровень организации и проведения ито-	до 20%	_ '' _	1 раз в чет-
	говой и промежуточной аттестации учащихся.			верть и по
				итогам года
8.	Увеличение числа кружков, студий, клубов и дру-	до 10%	_ '' _	1 раз в чет-
	гих форм по различным направлениям и видам			верть и по
	деятельности.			итогам года
9.	Наличие победителей олимпиад, конкурсов.	до 10%	_ ;, _	1раз в ме-
				сяц (ре-
				зультат
				участия)
10.	За работу с общественностью, учреждениями до-	до 10%	_ ,, _	1 раз в чет-
	полнительного образования, ассоциациями по во-			верть
	просам образования			
11.	Снижение или отсутствие правонарушений со	до 10%	_ " _	1 раз в чет-
	стороны учащихся.	4007		верть
12.	За качественную подготовку оздоровительных	до 10%	_ ,, _	На период

	площадок в каникулярное время.			организа-
				ции оздо-
				ровитель-
				ных пло-
				щадок
13.	Высокий уровень организации мониторинговых	до 15%	_ " _	На период
	работ.			организа-
				ции
14.	За работу, не входящую в должностные обязанно-	до 50%	_ " _	1раз в ме-
	сти.			сяц (ре-
				зультат)

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

No	Показатель (составляющие)	Макси-	Метод	Дата на-
Π/Π		мальный %	измерения	значения
		доплаты		выплаты
		(до)		
1	2	3	4	5
1.	Высокий уровень материально-технического	до 10%	Экспертная	1 раз в чет-
	обеспечения учебно-воспитательного процесса.		оценка ко-	верть
			миссии уч-	
			реждения по	
			установле-	
			нию стиму-	
			лирующих	
			выплат	
2.	Высокий уровень обеспечения режима безопас-	до 5%	_ " _	1 раз в ме-
	ных условий труда и учебы (обеспечение требо-			сяц
	ваний пожарной безопасности, требований Рос-			
	потребнадзора, охраны труда).			
3.	Сохранение и эффективное использование	до 10%	_ ,, _	1 раз в чет-
	материально-технических ресурсов, мебели и			верть
	др. имущества школы.			
4.	Качественная и своевременная подготовка шко-	до 20%	_ " _	На период
	лы к новому учебному году, к отопительному			подготовки
	сезону.	4.004		4
5.	Высокий уровень технического и санитарно-	до 10%	_ " _	1 раз в ме-
	гигиенического состояния здания, помещений и			сяц
	территории школы.	100		
6.	Качественное и своевременное проведение ин-	до 10%	_ ,, _	2 раза в год
	вентарного учета имущества школы.			(по полуго-
		10		диям)
7.	Проявление собственной инициативы к повы-	до 10%	_ " _	1 раз в ме-
	шению качества работ технического персонала,			сяц
	улучшению внешнего вида кабинетов, транс-			
	порта, служебных помещений.	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		
8.	Привлечение внебюджетных спонсорских	до 20%	_ " _	По факту
	средств для развития материально- технической			выполнен-
	базы школы.			ных работ

9.	Оперативное решение вопросов в аварийной	до 20%	_ '' _	По факту
	ситуации.			выполнен-
				ных работ
10.	За качественную подготовку оздоровительных	до 10%	_ " _	На период
	площадок в каникулярное время.			организа-
				ции оздо-
				ровитель-
				ных пло-
				щадок
	Итого:	до 125%		

2. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат специалистам

2.1. Целевые показатели эффективности работы педагогических работников Учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

No	Целевые показатели и критерии их	Кол-во	Метод измерения
п/п	эффективности	баллов	marog namepenna
1.	Качество результатов учебно-воспитато		 боты.
	1.1.Освоение государственного образовательного стандарта по предметам учебного плана в % к числу обучающихся (% успеваемости). 1.2. Повышенная успешность освоения образовательного стандарта по предметам учебного плана в % к числу обучающихся (% качества): от среднешкольного уровня по предмету — при условии 100% успеваемости по предмету.	до 10 до 10 до 10 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 5 до 5 до 5 до 5 до 5	Статистические данные 100% успеваемость Согласно шкале сложности И.Г. Сивкова: математика – 40% русский язык, литература – 45% информатика – 65% английский язык – 70% немецкий язык – 50% физика – 60% химия – 55% биология (природоведение) – 75% география – 60% история, обществознание – 60% физкультура – 95% технология – 95% ИЗО, МХК, черчение –78% музыка – 95 % ОБЖ - 69 % Предметы начальной школы: русский язык, математика, чтение – 67% Статистические данные.
	1.3. Позитивная динамика учебных достижений по предметам учебного плана в сравнении с предыдущим периодом (средний балл по предмету) при условии 100% успеваемости по предмету 1.4. Средний рейтинг учащихся по ЕГЭ	до 10 до 15	Повышение среднего балла на: 0,1 выше Статистические данные управления

•	OFD (0 11)		1 ~
	и ОГЭ (9 и 11 классы) в сравнении с тем	1.0	образования:
	же показателем, усреднённым по обще-	до 10	равен
	образовательным школам района - при	до 15	выше
	условии отсутствия результатов ниже		
	порога в предметах по выбору.		
	1.5. Средний рейтинг учащихся по крае-		Статистические данные:
	вым контрольным работам за курс на-	до 10	равен
	чальной школы (по результатам работ	до 15	выше
	на подтверждение результатов в 5 клас-		
	се) в сравнении с тем же показателем,		
	усреднённым по показателям 4 класса.		
2.	Активность во внеурочной деятельност	DYY	1
4.		и.	Наличие призёров:
	2.1. Результативность участия в олим-	до 10	-муниципальный уровень;
	пиадах, конкурсах, конференциях.	до 10 до 20	– муниципальный уровень, – региональный уровень.
	2.2 Posturatory vog poboto a vivovvvy	до 20	Высокие результаты и повышен-
	2.2. Воспитательная работа с учащими-	до 13	ный объём участия в общешколь-
	ся за рамками функционала классного		ных районных мероприятиях, а
	руководителя.		также выходы учащихся под руко-
			водством педагога в театр, выстав-
			ки, на природу и т.д. (при участии
			детей не менее 90% от класса) при
			условии полного выполнения
			функционала классного руководи-
			теля: по письменному представле-
			нию заместителя директора по ВР
	2.3. Организация школьных предметных	до 15	Факт и уровень охвата детей.
	олимпиад, конкурсов по предметам.	. ,	
3.	Работа по распространению и обобщени	ию пелаго	ТИЧЕСКОГО ОПЫТЯ
	3.1. Проведение мастер-классов, откры-	по педаго	Принимает/не принимает:
	тых уроков, выступления на конферен-	до 10	– школьный уровень
	циях, семинарах, круглых столах (кроме	до 15	-муниципальный уровень
	выступлений руководителей РМО на	A 10	
	соответствующих МО).		
	соответствующих МО).		
i			
	3.2 Побелители и призёти колимпоор	ло 25	Напичие/отсутствие
	3.2. Победители и призёры конкурсов	до 25	Наличие/отсутствие
1	профессионального мастерства.		Наличие/отсутствие
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото	енциала.	, and the second
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного пот 4.1. Участие в инновационной, исследо-		Участвует/не участвует: по пред-
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного пот 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности,	енциала.	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, ис-	енциала.	Участвует/не участвует: по пред-
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного поте 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образова-	енциала.	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного потовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе	енциала.	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку.	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по пред- ставлению заместителя директора по УВР
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного потовательного вательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе	енциала.	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновлен-
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку.	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по пред- ставлению заместителя директора по УВР
4.	профессионального мастерства. Результативность инновационного потовательности, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сай-	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновлен-
	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сайта	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновлен-
	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сайта Исполнительская дисциплина	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновленного сайта
	профессионального мастерства. Результативность инновационного потом 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сайта Исполнительская дисциплина 5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновленного сайта Экспертная оценка: по представле-
	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сайта Исполнительская дисциплина 5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журна-	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновленного сайта Экспертная оценка: по представле-
	профессионального мастерства. Результативность инновационного потом 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сайта Исполнительская дисциплина 5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журналов кружковой работы и факультатив-	енциала. до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновленного сайта Экспертная оценка: по представле-
	профессионального мастерства. Результативность инновационного пото 4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку. 4.2. Работа по созданию школьного сайта Исполнительская дисциплина 5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журна-	енциала. до 20 до 15	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР Наличие действующего обновленного сайта Экспертная оценка: по представлению администрации

6.1. Содействие в укреплении МТБ уч-	до 30	По представлению администрации,
реждения		руководителей структурных под-
6.2. Выполнение особо важных и слож-	до 20	разделений.
ных заданий		
6.3. Выполнение работ, не входящих в	до 30	
должностные обязанности		

2.2. Педагог-психолог

№ п/п	Показатели (составляющие)	Метод измерения	Максимальный % доплаты (до)	Дата на- значения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения.	данные внешней экспертизы	до 10%	1 раз в чет- верть
2.	Проведение мастерклассов, открытых уроков и мероприятий, выступления на конференциях (педсоветах, ШМО, РМО), семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т. п.	Оценивается уровень участия: всероссийский – до 25 %; региональный – до 15 %; муниципальный – до 10 %; школьный – до 5 %.	до 25%	На период проведения
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционноразвивающих и профилактических программ.	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат.	до 20%	1 раз в месяц
4.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	Данные внешней экспертизы	до 10%	1 раз в ме- сяц
5.	За работу, не входящую в должностные обязанности.	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат.	до 50%	1 раз в месяц
6.	Участие в конкурсах различных уровней (победители и призеры).	Оценивается уровень уча-	до 40%	1 раз в ме- сяц

	стия: победители и призеры на всерос- сийском уровне — до 25 %; победители и призеры на регио-
	25 %; победители
	на регио- нальном
	уровне – до 15 %; победители
	и призеры муници- пального
	уровня – до 10 %; участники
	всех уров- ней – до 5 %.
Итого:	до 155 %

2.3. Педагог дополнительного образования, организатор ОБЖ, старший вожатый

No	Показатели (составляющие)	Метод изме-	Максимальный	Дата на-
п/п		рения	% доплаты	значения
		1	(до)	выплаты
1	2	3	4	5
1.	Увеличение и сохранение численности уча-	показатели	до 10%	1 раз в чет-
	щихся в кружке, секции, студии и т.п.	динамики		верть (под-
		или ста-		твержде-
		бильности		ние)
2.	Разработка новых программ, направлений до-	Экспертная	до 20%	1 раз в ме-
	полнительного образования с учётом инте-	оценка ко-		сяц
	ресов учащихся, изучение их потребностей в	миссии уч-		
	обучении, творческой деятельности.	реждения по		
		установле-		
		нию стиму-		
		лирующих		
		выплат.		
3.	Наличие новых разработок, технологий, мето-	Наличие/	до 10%	1 раз в чет-
	дик в поиске и поддержке талантливых уча-	отсутствие		верть (под-
	щихся.			твержде-
				ние)
4.	Наличие призёров в конкурсах разных уров-	Оценивается	до 25%	1 раз в ме-
	ней.	уровень уча-		сяц

ровительно-спортивной, досуговой деятельно-сти. Оценка комиссии учреждения по верть (подтверждения по					
и призеры на всероссийском уровне — до 25 %; победители и призеры на региональном уровне — до 15 %; победители и призеры муниципального уровня — до 16 %; победители и призеры муниципального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.					
всероссийском уровне — до 25 %; победители и призеры на региональном уровне — до 15 %; победители и призеры ном уровне — до 15 %; победители и призеры муниципального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.					
ском уровне – до 25 %; победители и призеры на региональном уровне – до 15 %; победители и призеры ном уровне – до 15 %; победители и призеры муниципального уровня – до 10 %; участники всех уровней – до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.					
победители и призеры на региональном уровне — до 15 %; победители и призеры муниципального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.					
и призеры на региональном уровне — до 15 %; победители и призеры муниципального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.					
региональном уровне — до 15 %; победители и призеры муниципального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.			победители		
ном уровне — до 15 %; победители и призеры муници- пального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздо- ровительно-спортивной, досуговой деятельно- сти. В ном уровне — до 15 %; победители и призеры муници- пального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 Экспертная оценка ко- миссии уч- реждения по ние)			и призеры на		
			региональ-		
победители и призеры муниципального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учереждения по ние)					
и призеры муници- пального уровня – до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учетверждения по ние)			– до 15 %;		
муници- пального уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учреждения по 4. Праз в четреждения по миссии учреждения по			победители		
пального уровня – до 10 %; участники всех уровней – до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учеты верть (подтверждения по ние)			и призеры		
уровня — до 10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учереждения по ние)			муници-		
10 %; участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учеты верть (подтверждения по ние)			пального		
участники всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельномиссии учеты верть (подтверждения по ние)			уровня – до		
Всех уровней — до 5 %.5 5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельно-сти. 4. Оденка комиссии учреждения по ние)			10 %;		
5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. Экспертная оценка комиссии учреждения по ние) до 20% 1 раз в четверть (подтверждения по ние)			-		
5. Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности. 3 укспертная до 20% праз в четверть (подмиссии учреждения по реждения по ние)					
ровительно-спортивной, досуговой деятельно-сти. оценка комиссии учреждения по			– до 5 %.5		
сти. миссии уч- реждения по ние)	5.		Экспертная	до 20%	1 раз в чет-
реждения по ние)		ровительно-спортивной, досуговой деятельно-	оценка ко-		верть (под-
		сти.	миссии уч-		твержде-
			реждения по		ние)
установле-			установле-		
нию стиму-			нию стиму-		
лирующих			лирующих		
выплат.			выплат.		
Итого: до 85 %		Итого:		до 85 %	

2.4. Социальный педагог

№	Показатель	Максималь-	Метод измере-	Дата на-
Π/Π	(составляющие)	ный % доп-	ния	значения
		латы (до)		выплаты
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ре-	до 5%	данные внеш-	1 раз в ме-
	бенком и сверстниками, обучение навыкам		ней эксперти-	сяц
	бесконфликтного поведения.		3Ы	
2.	Включение детей группы риска в обществен-	до 10%	проводится/	1 раз в ме-
	но-полезную и социально-значимую деятель-		не проводится	сяц
	ность, применение различных способов для его			
	творческой самореализации.			
3.	Организация дополнительной занятости соци-	до 10%	проводится/	1 раз в ме-
	ально неблагополучных детей, в каникулярное		не проводится	сяц
	и свободное от учебы время.			
4.	Педагогическое сопровождение детей из не-	до 10%	данные внеш-	1 раз в чет-
	благополучных семей (достижение качества и		ней эксперти-	верть
	результативности обучения и воспитания).		3Ы	
5.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ре-	до 5%	проводится/	1 раз в чет-
	бенком и родителями, обучение навыкам бес-		не проводится	верть
	конфликтного поведения. Консультация роди-			

	телей по актуальным проблемам воспитания			
6.	ребёнка. Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жестокого обращения с ребенком (отсутствие случаев жестокого обращения с ребенком)	до 10%	участвует/ не участвует	1 раз в чет- верть
7.	Вовлечение родителей в школьную жизнь.	до 10%	проводится/ не проводится	1 раз в ме- сяц
8.	Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребёнка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты).	до 10%	проводится/ не проводится	1 раз в ме- сяц
9.	Инициирование принятия решения по выводу ребёнка из социально опасного положения. Установление партнёрских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон.	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в ме- сяц
10.	Представление интересов детей целевой рупппы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.).	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в ме- сяц
11.	Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечения охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания. Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательной организации по вопросам вывода и профилактики социально опасного положения детей.	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в ме- сяц
12.		0= 2:		
	Итого:	до 85 %		

3. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу

3.1. Заведующий библиотекой

No॒	Показатели	Максималь-	Метод измере-	Дата на-
Π/Π		ный % доп-	РИН	значения
		латы (до)		выплаты
1	2	3	4	5
1.	Обновление и оформление фонда учебной ли-	до 5%	данные внеш-	1 раз в чет-
	тературы, оформление и обновление методи-		ней экспертизы	верть (под-
	ческой копилки.			твержде-

				ние)
2.	Высокая читательская активность обучаю-	до 10%	данные внеш-	1 раз в чет-
	щихся, пропаганда чтения как формы куль-		ней экспертизы	верть (под-
	турного досуга, участие в общешкольных и			твержде-
	районных мероприятиях, оформление темати-			ние)
	ческих выставок.			
3.	Разработка проектов, направленных на разви-	до 10%	наличие/	2 раз в год
	тие библиотеки.		отсутствие	(подтвер-
				ждение)
4.	Участие в разработке, экспертизе и сопровож-	до 5%	участвует /	1 раз в чет-
	дении программы развития школы.		не участвует	верть
5.	Участие в проведении конференций, семина-	до 5%	участвует /	1 раз в чет-
	ров, круглых столов, педагогических советах,		не участвует	верть
	реализация авторских концепций, программ,			
	проектов, публикации в СМИ			
6.	Участие в общешкольных и муниципальных	до 5%	участвует /	1 раз в чет-
	мероприятиях со школьными и библиотечны-		не участвует	верть
	ми работниками			
7.	Высокий уровень сохранности библиотечного	до 50 %	данные внеш-	1раз в год
	фонда.		ней экспертизы	(подтвер-
				ждение)
8.	За выполнение работ, не входящую в должно-	до 50 %	данные внеш-	1раз в ме-
	стные обязанности заведующего библиотекой.		ней экспертизы	сяц
	Итого:	до 140%		

3.2. Секретарь, лаборант

No	Показатели	Максималь-	Метод измере-	Дата на-
Π/Π		ный % доп-	ния	значения
		латы (до)		выплаты
1	2	3	4	5
1.	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	до 50%	данные внешней экспертизы	1 раз в ме- сяц
2.	Своевременный учёт, ревизия и списание использованных материальных ценностей	до 30%	данные внут- ришкольного мониторинга	2 раза в год
3.	Выполнение разовых особо важных сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 30%	данные внешней эксперти- зы	1 раз в ме- сяц
4.	За большой объем печатной документации в период сдачи отчетов и подготовки к новому учебному году.	до 50%	данные внут- ришкольного мониторинга	1 раз вчет- верть
5.	Высокий уровень сохранности лабораторного оборудования.	до 50 %	данные внешней экспертизы	1раз в год (подтвер- ждение)
6.	Систематизация в учёте материальных ценностей в лаборантской, документов в приемной.	до 30%	данные внут- ришкольного мониторинга	2 раза в год
	Итого:	до 240%		

4. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу

No	Показатели	Максималь-	Метод измере-	Дата на-
Π/Π		ный % доп-	КИН	значения
		латы (до)		выплаты
1	2	3	4	5
1.	Оперативность выполнения заявок по устра-	до 20%	данные внеш-	1 раз в чет-
	нению технических неполадок.		ней эксперти-	верть
			3Ы	(подтвер-
				ждение)
2.	Проявление собственной инициативы к по-	до 30%	данные внеш-	1 раз в чет-
	вышению качества работ: проведение озеле-		ней эксперти-	верть
	нения территории, классов, улучшению внеш-		3Ы	
	него вида здания школы, кабинетов, помеще-			
	ний.			
3.	Vоностронное обонувание отсутствие че	до 50%	HOUSE TO DESCRIP	1 non p. 250
3.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисци-	до 30%	данные внеш- ней эксперти-	1 раз в ме- сяц
	плины, замечаний.		зы	СЯЦ
	niimini, same annin.		ЗЫ	
4.	Своевременный и качественный ремонт учеб-	до 20%	данные внеш-	1 раз в ме-
	ного и санитарного оборудования.		ней эксперти-	сяц
	1 17		3Ы	
5.	Содержание участка в соответствии с требо-	до 100%	данные внеш-	1 раз в ме-
	ваниями СанПин, качественное выполнение		ней эксперти-	сяц
	генеральных уборок.		3Ы	
6.	Качественное выполнение ремонтных работ.	до 150%	данные внут-	на период
			ришкольного	ремонта
			мониторинга	(на время
	n c	500 ′		действия)
7.	Работа в аварийных ситуациях, ликвидация ее	до 50%	данные внут-	1 раз месяц
	последствий.		ришкольного	(на время
			мониторинга	действия)
8.	Сроерраманное принятие мее не оксетнечи и	до 30%	понин на визи	1 раз в ме-
0.	Своевременное принятие мер по экстренным ситуациям.	до 5070	данные внут-ришкольного	граз в ме-
	ситуациям.		-	время дей-
			мониторинга	время деи-
9.	За выполнение работ, не входящую в должно-	до 50 %	данные внеш-	/
	стные обязанности		ней эксперти-	1раз в ме-
			зы	сяц
	Итого:	до 450%		