
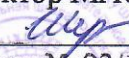


СОГЛАСОВАНО:  
председатель проф. организации  
 О.Н. Еловикова

УТВЕРЖДАЮ:  
директор МАОУ СОШ пос. Азиатская  
 Н.М. Шерстобитова  
Приказ № 93/1«01» сентября 2021г.



**Положение**  
**о стимулировании работников**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы пос. Азиатская**

## **Глава 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы пос. Азиатская (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.12 г. «Об образовании в Российской Федерации», в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества выполняемого труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья детей, закрепления высококвалифицированных кадров, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, а также представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СОШ пос. Азиатская. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1). Добросовестное и успешное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующий период.

2). Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3). Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.4. К системе стимулирующих выплат относятся следующие:

а) ежемесячные стимулирующие выплаты (премии) по результатам труда;

б) единовременное премирование;

в) ежемесячные фиксированные надбавки работникам МАОУ СОШ пос. Азиатская в установленных общеобразовательным учреждением размерах.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме директора) по результатам труда производится директором по согласованию с комиссией и профсоюзным органом, при участии родителей и обучающихся. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директора производится Управлением образования Кушвинского городского округа.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МАОУ СОШ пос. Азиатская устанавливается на основании приказа директора МАОУ СОШ пос. Азиатская и решения комиссии.

1.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **Глава 2. Основание и Порядок установления ежемесячного размера премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ пос. Азиатская**

2.1. Размеры ежемесячных премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ пос. Азиатская устанавливаются по результатам мониторинга, в соответствии с оценкой эффективности деятельности всех работников МАОУ СОШ пос. Азиатская, проводимых на основании критериев и показателей.

Мониторинг и оценка эффективности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием профсоюзного органа.

2.2. В системе мониторинга и оценки эффективной профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, документация заместителя директора по блокам деятельности; итоговые ведомости успеваемости по предметам (мониторинг); портфолио педагога и воспитателя.

2.3. Право на получение ежемесячной премии имеют работники, отработавшие не менее одного месяца после приема или выхода на работу в учреждение.

2.4. Право на получение надбавки имеет младший воспитатель за привитие детям санитарно-гигиенический навыков в размере до 30% должностного оклада. Выплата производится при наличии стимулирующего фонда оплаты труда работников.

2.5. Директор МАОУ СОШ пос. Азиатская формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат в количестве 3 человек и утверждает состав комиссии приказом по учреждению.

2.6. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива, администрации, профсоюзного комитета, родителей и обучающихся.

2.7. Директор школы представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов, являющихся основанием для их стимулирования.

Аналитическая информация формируется заместителем директора по УВР по итогам работы за предыдущий месяц по набору критериев и показателей по направлениям работы в соответствии с материалами, представленными педагогическими работниками учреждения в срок до 10 числа текущего месяца. Для сотрудников младшего обслуживающего персонала аналитическая информация формируется завхозом школы по итогам работы за текущий месяц по набору критериев и показателей по направлениям работы.

2.8. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов. Решения комиссии оформляются протоколами, которые хранятся в ОУ три года.

2.9. На основании протокола директор школы издает приказ о премировании, который доводится до сведения педагогов в трехдневный срок.

### **Глава 3. Критерии и показатели премирования**

#### **3.1. Методика определения баллов**

Для определения количества баллов по каждому показателю используется следующая методика:

**2 балла** – данный показатель проявляется полностью и наглядно, проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

**1 балл** – данный показатель проявляется не полно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

**0 баллов** – данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована.

#### **3.2. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (учителей)**

№	Основания для премирования	Критерии	Баллы
<b>1. Результативность освоения обучающимися образовательных программ, показатель динамики их достижений</b>			
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Успеваемость – 100%; наличие стабильности и положительной динамики	2
		Успеваемость -100%; незначительная отрицательная динамика (до 5%)	1
1.2	Реализация планов подготовки к итоговой аттестации (Основной государственный экзамен, единый государственный экзамен, Муниципальные контрольные работы, городские контрольные работы)	- проведение консультаций во внеурочное время; -реализация индивидуальных планов работы; -проведение диагностических и тренировочных работ (дата, тема); -представление аналитики и т.д.	2
1.3	Реализация программ ФГОС в классах комплектах		2
<b>2. Владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное использование их в практической деятельности</b>			
2.1	Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе (применение электронных образовательных ресурсов, специализированного программного обеспечения, ресурсов Интернет, использование элементов дистанционного обучения в учебном процессе)	Доля проведенных уроков с использованием данных технологий – более 50%	2
		Доля проведенных уроков с использованием данных технологий – «от» 20% - «до»50%	1
2.2	Организация (участие) системных исследований (мониторинги уровня успеваемости учащихся; индивидуальных достижений обучающихся; уровень сформированности общеучебных умений и навыков, обученности учащихся, характеристики состояния здоровья, социологическое исследование социального состава семьи)	-систематичность ведения разных видов мониторинга (вид мониторинга, дата проведения)	2
		-периодичность ведения разных видов мониторинга (вид мониторинга, дата проведения)	1
2.3	Индивидуальная работа с учащимися (работа над проектами, исследованиями, подготовка к конкурсам ит.д.)	-систематически (более двух учащихся)	2
		- эпизодично (один учащийся)	1
<b>3. Профессиональная компетентность педагога</b>			
3.1	Повышение квалификации через	Педагог использует различные	2

	курсовую подготовку и другие формы образования: -самообразование; -курсы повышения квалификации; -дистанционное обучение; -взаимопосещение уроков педагогами; -накопительная система (посещение семинаров, конференций) и т.д. ( с указанием конкретных мероприятий в данном направлении за отчетный период)	формы повышения квалификации, осуществляет самостоятельную исследовательскую и инновационную деятельность, активно используем материалы курсовой подготовки в образовательном процессе.	
3.2	Отсутствие обращений, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствуют	2
3.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение другой школьной документации, выполнение приказов администрации, посещение совещаний, выполнение Устава школы)	Показатель проявляется полно и наглядно	2
		Показатель проявляется периодически	1
<b>4. Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с должностными обязанностями</b>			
4.1	Подготовка материалов для школьного сайта	Систематически	2
		Периодически	1
		<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

### Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (учителей)

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

**75%-100% баллов** от максимально возможного - устанавливается премия в размере до **100% от должностного оклада;**

**50%-74% баллов** от максимально возможного - устанавливается премия в размере до **50% от должностного оклада;**

**Ниже 50% баллов** – премия не устанавливается.

#### 3.2.1 Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (учитель –логопед, учитель-дефектолог)

№	Основания для премирования	Критерии	Баллы
1	Посещаемость детей, учащихся в группе не ниже	90-100%	2
2	Эффективность проведения коррекционно-развивающей, диагностической и профилактической деятельности с обучающимися	Достижение воспитанниками, обучающимися более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом по результатам мониторинга	2

3	Организация системы мониторинга в рамках психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Систематичность (вид мониторинга, дата проведения) Периодичность	2 1
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	- в соответствии с графиками и требованиями	2
5	Использование в работе современных технологий, в т.ч. информационных (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций, участие в конференциях в режиме on-line, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)	Систематически с указанием конкретных мероприятий и материалов	2
6	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство	Систематически с указанием конкретных мероприятий	2
7	Наличие обобщенного опыта работы и его трансляция, участие в профессиональных конкурсах	Всероссийский Областной Региональный Муниципальный Школьный	2 1
8	Повышение квалификации через курсовую подготовку и другие формы образования: -самообразование; -курсы повышения квалификации; -дистанционное обучение; -накопительная система (посещение семинаров, конференций) и т.д.	С указанием конкретных мероприятий в данном направлении за отчетный период	2
9	Организация просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с педагогами и родителями	Систематически с указанием конкретных мероприятий и материалов, наличие положительных отзывов	2
10	Своевременное и качественное ведение электронного банка данных детей, охваченных различными видами учета	Систематичность Периодичность	2 1
11	Подготовка материалов для школьного сайта	Систематически Периодически	2 1
		<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>22</b>

Для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты используется следующая шкала:

**Размер премирования устанавливается в следующем порядке:**  
**75%-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 100% от должностного оклада.;**  
**50%-74% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 50% от должностного оклада;**  
**Ниже 50% баллов – премия не устанавливается.**

### **3.3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (воспитателей)**

№	Критерии деятельности	Баллы
<b>1. За интенсивность и высокие результаты</b>		
1.1	Реализация образовательной программы по результатам мониторинговой деятельности	50-80% -1 81-100%-2
1.2	Организация образовательной среды, отвечающей требованиям безопасности, охраны жизни и здоровья детей, отсутствие случаев детского травматизма.	2
1.3	Осуществление инновационной деятельности (внедрение современных педагогических технологий, методов и форм работы в соответствии с ФГОС)	2
1.4	Организация дополнительной работы сверх рабочего времени	2
1.5	Повышение педагогической компетентности родителей детей через разные формы взаимодействия, смена материалов в родительских уголках.	Наглядная -1 Индивидуальная работа -2
1.6	Подготовка детей к праздникам, городским мероприятиям, активное участие взрослых в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива	В рамках ОУ СОШ п.Азиатская -1 Городской уровень-2
1.7	Работа в условиях разновозрастной группы (2-7 лет)	2
<b>2. За качество выполняемых работ</b>		
2.1	Подготовка информации на сайте учреждения (размещение на своих страницах отчетов о проведенных мероприятиях, фотоотчеты)	0-2 (в зависимости от количества материалов)
2.2	Качественное ведение и своевременное предоставление документации (табель посещаемости, журнал приема детей, социологические анкеты и другое)	0-2
2.3	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений)	2
2.4	Соблюдение этики производственных отношений	2
2.5	Общественная активность педагога (участие в экспертных комиссиях, предметных комиссиях, творческих группах, жюри конкурсов)	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>24</b>

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

75%-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 100% от должностного оклада;

50%-74% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 50% от должностного оклада;

Ниже 50% баллов – премия не устанавливается.

### 3.4. Условия стимулирования заместителя директора:

#### 3.4.1. Заместитель директора по УВР

№п/п	Критерии деятельности	Отчетный период	Оценочные индикаторы	Балл
<b>1. Эффективность организации образовательной программы</b>				
1.1	Обеспечение обязательности общего образования. Мониторинг посещаемости.	ежеквартально	-отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия -наличие положительной динамики снижения их количества	2 1
1.2	Освоение обучающимися образовательных программ			
1.2.1.	<i>-показатели успеваемости</i>	ежеквартально	-100%	2
1.2.2.	<i>- статистика количества обучающихся на повышенный уровень в рамках промежуточной аттестации</i>	ежеквартально	-положительная динамика -стабильность	2 1
1.2.3.	<i>-статистика количества обучающихся уровня начального общего образования, награжденных похвальным листом</i>	июль	-выше среднего по муниципалитету -незначительная отрицательная динамика	2 1
1.2.4.	<i>-статистика количества выпускников основного общего образования, получившие аттестаты особого образца</i>	июль	- выше среднего по муниципалитету -незначительная отрицательная динамика	2 1
1.3	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников, освоившие образовательные программы основного общего образования (русский язык и математика)	июль	- средний балл по предметам выше или на уровне среднего балла по территории, региону -незначительная отрицательная динамика	2 1
1.4	Результаты	июль	- средний балл по	2



	государственной итоговой аттестации выпускников, освоившие образовательные программы основного общего образования (предметы по выбору)		предметам выше или на уровне среднего балла по территории, региону -незначительная отрицательная динамика	1
1.5	Результаты участия образовательного учреждения в областном фестивале «Юные интеллектуалы Среднего Урала»	апрель	- наличие победителей и призеров муниципального этапа; регионального этапа научно-практической конференции и Всероссийской Олимпиады школьников - положительная динамика участия в муниципальном и региональном этапах	2  1
1.6	Результативность участия в муниципальном этапе, региональном этапе иных интеллектуальных конкурсов, состязаний, соревнований	апрель	-наличие победителей и призеров -положительная динамика участия в муниципальном и региональном этапах	2  1
1.7.	Работа по сохранению здоровья детей и подростков			
1.7.1.	<i>-охват горячим питанием</i>	ежеквартально	90-100% 80-90%	2 1
1.7.2.	<i>-статистика заболеваемости учащихся</i>	ежеквартально	-стабильность, положительная динамика -незначительная отрицательная динамика	2  1
1.8	Охват занятостью детей и подростков в каникулярных период			
1.8.1.	<i>-доля обучающихся, охваченных разнообразными формами внеурочной занятости</i>	ежеквартально	80-100% 65-79%	2 1
1.8.2.	<i>-доля обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости в каникулярный период</i>	ежеквартально	-более 40% 30-39%	2 1
1.9	Создание в образовательном учреждении безопасных условий. Статистика случаев травматизма в	ежеквартально	-отсутствие	2

	учебном процессе			
1.10	Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений, наркомании и алкоголизма среди подростков			
1.10.1	<i>-статистика правонарушений и преступлений, зафиксированных решением ТКДН и ЗП об административном наказании или решением суда об уголовном наказании</i>	ежеквартально	-отсутствие -единичные факты	2 1
1.10.2.	<i>-организация работы с обучающимися и семьями, состоящими на разных видах учета</i>	ежеквартально	-наличие и выполнение индивидуальных программ	2
1.10.3.	<i>-организация работы с семьей</i>	ежеквартально	-наличие и реализация программы семейного воспитания и просветительской деятельности	2
1.10.4.	<i>-активность в реализации региональных мероприятий и проектах профилактической направленности</i>	ежеквартально	-участие в проектах федерального и регионального уровней -участие в проектах муниципального уровня	2 1
1.11.	Системная эффективная спортивно-оздоровительная работа			
1.11.1	<i>-результативность участия в спортивно-массовых мероприятиях городского округа</i>	ежеквартально	-наличие победителей и призеров -положительная динамика участия	2 1
1.11.2.	<i>-доля школьников, сдавших норы ГТО</i>	ежеквартально	-80-100% -60-79%	2 1
1.11.3.	<i>-организация в образовательном учреждении Дней здоровья, системы школьных спортивных мероприятий</i>	ежеквартально	-систематически	2
<b>2. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности учреждения.</b>				
2.1	Организация и проведение на базе	ежеквартально	-муниципального уровня -школьного уровня	2

	учреждения тематических семинаров, конференций, совещаний.			1
2.2.	Повышение квалификации педагогических работников школы	ежеквартально	-систематически	2
2.3.	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	ежеквартально	-отсутствие вакансий	2
2.4.	Аттестация педагогических и руководящих работников	ежеквартально	-выполнение перспективного плана аттестации	2
2.5.	Муниципальное задание	ежеквартально	-выполнение плановых качественных и количественных показателей	2
2.6.	Участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, НПК и т.п.	ежеквартально	-личное участие -сопровождение участников ОУ	2 1
<b>3. Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением.</b>				
3.1.	Публичная отчетность	октябрь	-участие в подготовке публичного доклада	2
3.2.	Сайт образовательного учреждения	ежеквартально	-регулярное обновление информации	2
3.3.	Организация деятельности школьного самоуправления обучающихся	ежеквартально	-участие в работе Совета школы	2
<b>4. Эффективность финансово-хозяйственной и имущественной деятельности.</b>				
4.1.	Показатели заработной платы педагогов	ежеквартально	-участие в деятельности комиссии по стимулирующим выплатам	2
4.2.	Размещение информации на сайте Гос. закупок	ежеквартально	-своевременное размещение информации на bus.gov.ru	2
4.3.	Организация работы по развитию школьной инфраструктуры: пополнение учебной литературы, компьютерной техники, обучающих и развивающих программ	ежеквартально	-участие в мониторинге развития материально-технической и учебно-материальной базы ОУ	2
<b>5. Уровень исполнительской дисциплины.</b>				

5.1.	Предоставление информации, связанной с курируемыми направлениями деятельности	ежеквартально	- в соответствии с графиками и требованиями	2
5.2.	Ведение документации	ежеквартально	- в соответствии с требованиями	2
5.3.	Предоставление отчетности	ежеквартально	- в соответствии с графиками и требованиями	2
5.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов, обучающихся	ежеквартально	- отсутствие	2
			<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>74</b>

Размер премирования устанавливается в соответствии с отчетным периодом и с учетом курирования ограниченных направлений деятельности в следующем порядке:

**80 – 100% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере от 90% до 100 % от должностного оклада;**

**60 – 79% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере от 70 % до 89% от должностного оклада;**

**Менее 59% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере от 50% до 69% от должностного оклада.**

### 3.4.2. Заведующий хозяйством

№п/п	Критерии деятельности	Отчетный период	Оценочные индикаторы	Балл
<b>1. Эффективность создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>				
1.1	Создание безопасных условий пребывания в образовательном учреждении детей и взрослых, обеспечение сохранности жизни и здоровья обучающихся и работников ОУ	ежеквартально	Показатель проявляется полно и наглядно	2
1.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	ежеквартально	Показатель проявляется полно и наглядно	2
1.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	ежеквартально	Показатель проявляется полно и наглядно	2
1.4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	ежеквартально	Показатель проявляется полно и наглядно	2 1
<b>2. Эффективность финансово-хозяйственной и имущественной деятельности</b>				

2.1.	Подготовка проектов документов в МКУ «ЦБ»	ежеквартально	-разработка документов в соответствии с требованиями и графиками	2
2.2.	Исполнение утвержденных лимитов по ТЭРаМ	ежеквартально	- снижение показателей	2
<b>3. Уровень исполнительской дисциплины</b>				
3.1.	Представление информации , связанной с курируемыми направлениями деятельности	ежеквартально	- в соответствии с требованиями и графиками	2
3.2.	Предоставление отчетности	ежеквартально	- в соответствии с требованиями и графиками	2
3.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов, обучающихся	ежеквартально	- отсутствие	2
			<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

**Размер премирования устанавливается в следующем порядке:**

**83-100% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до 2000 руб.;**

**66-82% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до 1500 руб.**

**50-65% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до 1000 руб.;**

### **3.5. Условия премирования остальных групп работников**

#### **3.5.1. Специалист по кадрам**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии деятельности</b>	<b>Балл</b>
1.	Своевременность и достоверность предоставляемой информации	2
2.	Образцовое содержание и хранение документации	2
3.	Образцовое содержание книг приказов, своевременное оформление приказов, распоряжений директора школы	2
4.	Отсутствие замечаний и рекламаций со стороны администрации и организаций, с которыми ОУ осуществляет взаимодействие	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>8</b>

**Размер премирования устанавливается в следующем порядке:**

**75%-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 100% от должностного оклада;**

**50%-74% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 50% от должностного оклада;**

**Ниже 50% баллов – премия не устанавливается.**

### 3.5.2. Младший обслуживающий персонал

№ п/п	Критерии деятельности (уборщик служебных помещений)	Балл
1.	Качественная уборка помещений	2
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2
3.	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся	2
4.	Соблюдение безопасных условий труда	2
5.	Соблюдение этики производственных отношений	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

№ п/п	Критерии деятельности (сторож)	Балл
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, педагогов.	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда	2
3.	Своевременное реагирование в ЧС (возгорание, авария, утечка воды, и т.д.)	2
4.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>8</b>

№ п/п	Критерии деятельности (дворник)	Балл
1.	Качественная уборка территории от мусора и снега. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, педагогов.	2
4.	Дополнительные виды работ (расчистка снега у мастерских, покос травы)	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>8</b>

№ п/п	Критерии деятельности (гардеробщик)	Балл
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся.	2
4.	Соблюдение этики производственных отношений.	2
5.	Осуществление пропускного режима с повышенной бдительностью.	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

№ п/п	Критерии деятельности (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)	Балл
1.	Своевременное реагирование в ЧС (возгорание, авария, утечка воды, и т.д.)	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, педагогов.	2
4.	Соблюдение этики производственных отношений.	2

	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>8</b>
--	---------------------------------------	----------

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии деятельности (машинист по стирке и ремонту спецодежды)</b>	<b>Балл</b>
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда, соблюдение инструкций по охране труда	2
3.	Своевременное реагирование в ЧС (возгорание, авария, утечка воды, и т.д.)	2
4.	Содержание места работы в соответствии с требованиями СанПиН	2
5.	Высокая исполнительская дисциплина, четкое соблюдение приказов и распоряжений директора, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
6.	Организация помощи в подготовке детей для прогулки	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>12</b>

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии деятельности (кастелянша)</b>	<b>Балл</b>
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
2.	Соблюдение безопасных условий труда, соблюдение инструкций по охране труда	2
3.	Своевременное реагирование в ЧС (возгорание, авария, утечка воды, и т.д.)	2
4.	Содержание места работы в соответствии с требованиями СанПиН	2
5.	Высокая исполнительская дисциплина, четкое соблюдение приказов и распоряжений директора, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии деятельности (повар)</b>	<b>Балл</b>
1.	Своевременное приготовление и выдача пищи в соответствии с режимом работы в школе	1
2.	Соблюдение технологических процессов приготовления блюд	1
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по обеспечению санитарно - гигиенических условий в помещении столовой	1
4.	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов, ведению документации	1
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по работе столовой со стороны учащихся, родителей, работников школы	1
6.	Доброжелательное отношение и оперативное обслуживание сотрудников и учащихся школы	1
7.	Оказание помощи при накрытии столов для обучающихся	1
8.	Обеспечение экономии ресурсов (вода, электричество)	1
9.	Обеспечение строгого соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	1

10	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>10</b>

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии деятельности (кухонный рабочий)</b>	<b>Балл</b>
1.	Поддержание надлежащего санитарно - гигиенического состояния и порядка на закрепляемом участке	1
2.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по обеспечению санитарно - гигиенических условий в помещении столовой	1
3.	Отсутствие обоснованных жалоб по работе столовой со стороны учащихся, родителей, работников школы	1
4.	Доброжелательное отношение и оперативное обслуживание сотрудников и учащихся школы	1
5.	Оказание помощи при накрытии столов для обучающихся	1
6.	Обеспечение экономии ресурсов (вода, электричество)	1
7.	Обеспечение строгого соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	1
8.	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1
9.	Содержание пищеблока и обеденного зала в соответствии с требованиями САНПиН	1
10	Обеспечение сохранности посуды, столовых приборов и кухонного инвентаря	1
<b>Максимальное количество</b>		<b>10</b>

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии деятельности (кладовщик)</b>	<b>Балл</b>
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по обеспечению санитарно - гигиенических условий в помещении столовой	2
2.	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов, ведению документации	2
3.	Обеспечение строгого соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	2
4.	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	2
5.	Поддержание надлежащего санитарно - гигиенического состояния и порядка на закреплённом участке	2
<b>Максимальное количество</b>		<b>10</b>

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

**75-100% баллов** от максимально возможного – устанавливается премия в размере **до 3100 руб.;**

**50 -74% баллов** от максимально возможного – устанавливается премия в размере **до 2800 руб.**

**Менее 50% баллов** от максимально возможного – премия не устанавливается.



### 3.5.3. Эффективность деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Критерии деятельности	Балл
1.	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев с детьми. Соблюдение инструкций по охране труда	2
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил (соблюдение режима дня, санэпидрежима)	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	2
4.	Благоустройство мест для прогулок детей, помещение и территорий учреждения	2
5.	Высокая исполнительская дисциплина. Четкое соблюдение приказов и распоряжений директора. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
6.	Соблюдение этики производственных отношений	2
7.	Привитие детям санитарно - гигиенических навыков	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>14</b>

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

**75-100%** баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **50%** от должностного оклада;

**50-74%** баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **35%** от должностного оклада;

**50%** баллов от максимально возможного – премия не устанавливается.

### 3.5.4. Эффективность деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии деятельности	Балл
1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений)	1
2.	Обеспечение высокой читательской активности (посещаемость)	До 50% -1; Свыше 50%-2
3.	Оформление тематических выставок	2
4.	Организация и проведение библиотечных уроков	1-1; 2и более-2
5.	Выступление на методических семинарах, педсоветах	Педсовет -1; Семинар -2
6.	Участие в профессиональных конкурсах	1
7.	Эстетическое оформление библиотеки	1
8.	Соблюдение санитарно -гигиенических требований	1
9.	Участие в общешкольных и городских мероприятиях	1
10	Учет и сохранность библиотечного фонда	1 - эпизодически; 2 - постоянно

11.	Повышение квалификации	1
12.	Ведение информационных стендов для учащихся, педагогов, родителей	1
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>17</b>

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

**75%-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до**

**100% от должностного оклада;**

**50%-74% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до**

**50% от должностного оклада;**

**Ниже 50% баллов – премия не устанавливается.**

### 3.5.5. Эффективность деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Критерии деятельности	Балл
1.	Своевременное предоставление отчетности (ОО-1, ОО-2 и др.) (нет нареканий)	3
2.	Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями (Отсутствие ошибок в оформлении документации, обоснованных замечаний непосредственного руководителя)	3
3.	Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота	2
4.	За интенсивность, сложность и напряженность работы, ответственность	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

### 3.5.6. Эффективность деятельности техника -лаборанта

№ п/п	Критерии деятельности	Балл
1.	Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	3
2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	3
3.	Участие в модернизации материально-технической базы кабинета	2
4.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

### 3.5.7. Эффективность деятельности системного администратора информационно-коммуникационных систем

№ п/п	Критерии деятельности	Балл
1.	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники школы	3
2.	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения школы	3
3.	Четкое, своевременное выполнение поручений директора школы. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов,	2

	информации в соответствии с необходимыми требованиями	
4.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

**Размер премирования устанавливается в следующем порядке:**

**75-100% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до 100% от должностного оклада;**

**50-74% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до 50% от должностного оклада;**

**Менее 50% баллов от максимально возможного – премия не устанавливается.**

**Информацию по выполнению условий стимулирования и результатов труда сотрудников школы готовят:**

- на педагогических работников – заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- на заместителя директора, специалиста по кадрам – директор школы;
- на сотрудников младшего обслуживающего персонала – заведующий хозяйством

**3.6. Аналитическая информация предоставляется директору школы до 15 числа ежемесячно.**

**3.7.** По результатам проверки эффективности деятельности работнику МАОУ СОШ пос. Азиатская начисляется ежемесячная премия, которая выплачивается в виде фиксированной суммы, установленной приказом учреждения, и выплачивается одновременно с заработной платой.

**Глава 4. Порядок исчисления выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ пос. Азиатская**

4.1. На основании «Соглашения на 2018-2020 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Изменений в Соглашении на 2018-2020 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ», трехстороннего Соглашения между администрацией Кушвинского городского округа, Управления образования КГО и городской организацией Профсоюза, коллективного договора и востребованности в педагогических кадрах ОУ производить ежемесячные выплаты в качестве социальной поддержки следующим категориям педагогических работников:

1. *Молодым специалистам*, в размере 20% к должностному окладу сроком на два года;

2. *Педагогическим работникам после истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории сохраняются повышающие коэффициенты к должностному окладу, установленному за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:*

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

4.2. Ежемесячная надбавка начисляется работникам пропорционально отработанному времени в данном периоде.

4.3. Ежемесячная надбавка выплачивается одновременно с заработной платой в абсолютных размерах в пределах средств фонда стимулирования.

4.4. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом директора на основании протокола заседания комиссии сроком до окончания финансового года.

4.5. Размер ежемесячной надбавки может в течение года быть пересмотрен комиссией в пределах утвержденного ФОТ.

4.6. Выплата надбавки не производится при наличии чрезвычайных происшествий, грубых нарушений в работе образовательного учреждения. Снятие персональной надбавки производится на основании приказа директора.

### **Глава 5. Порядок стимулирования педагогов, выполняющих функцию классного руководителя.**

5.1. На основании Положения о классном руководителе МАОУ СОШ пос. Азиатская результативность его деятельности определяется с помощью следующих критериев:

5.1.1. *Критериев деятельности:* разработка и плановая реализация программы воспитательной деятельности классного коллектива с четким и внятным представлением о результате; ведение документации и подготовка отчетности; выстраивание гибкой системы взаимодействия субъектов образовательного процесса.

5.1.2. *Критериев активности:* участие в реализации социально-значимых проектов, внедрение в воспитательный процесс системы социального партнерства, презентация и представление собственного опыта в направлении воспитательной деятельности.

5.1.3. *Критериев результативности:* процент охвата обучающихся системой дополнительного образования, результативность участия классного коллектива и классного руководителя в конкурсах, фестивалях, смотрах различных уровней.

### **Критерии и показатели результативности деятельности классных руководителей**

<b>№ п/п</b>	<b>Основания для премирования</b>	<b>Критерии</b>	<b>Балл</b>
<b>1. Сохранение здоровья школьников</b>			
.1.1.	Охват детей горячим питанием	Ежедневная организация учащихся, стоящих на питании, ведение документального контроля для отчетности.	2
1.2.	Организация физкультурно-оздоровительной работы. Система мероприятий направленная на сохранение здоровья обучающихся	Участие в школьных и поселковых мероприятиях.	1
		Наличие призовых мест.	2
		Наличие призовых мест в городских мероприятиях	3
<b>2. Включенность в систему дополнительного образования</b>			
2.1.	Организация деятельности профильных отрядов «Юные инспектора ДД», «Дружина юных пожарных» и других	Мероприятия в рамках программы за отчетный период	5
<b>3. Уровень общественной активности обучающихся, работа с семьей</b>			
3.1.	Привлечение социальных партнеров в воспитательный процесс	Организация и проведение совместных мероприятий с учреждениями дополнительного образования, культуры и спорта.	2

3.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Организация и проведение совместных мероприятий: спортивных, развлекательных, интеллектуальных.	2
3.3.	Работа с социально неблагополучными семьями	Системность в организации и проведении профилактических мероприятий (проведение рейдов, посещение семей).	2
<b>4. Качество работы с документацией</b>			
4.1.	Своевременное и качественное ведение документации (журналов, личных дел, дневников).	Показатель проявляется полно и наглядно	2
<b>5. Презентация и обобщение педагогического опыта</b>			
5.1.	Выступления на педагогических советах, участие в семинарах, конференциях воспитательного направления.	Муниципальный уровень и выше	2
		Школьный уровень	1

5.2. Образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МАОУ СОШ пос. Азиатская самостоятельно определяет размер ежемесячных премий педагогам, выполняющим функцию классного руководителя и закрепляет их настоящим Положением.

5.3. Размеры ежемесячных премий из стимулирующей части фонда оплаты труда классным руководителям МАОУ СОШ пос. Азиатская устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании критериев и показателей (Таблица №1).

5.4. Размер стимулирующей выплаты конкретному классному руководителю определяется путем умножения денежного веса балла (в рублях) на количество баллов, набранных данным педагогом по всем критериям и показателям. Денежный вес балла по показателям результативности деятельности классных руководителей устанавливается в следующем размере: 1 балл – 50 рублей. Размер максимальной стимулирующей выплаты может составить 1000 рублей (20 баллов).

#### **Глава 6. Порядок исчисления и выплаты единовременного премирования из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ пос. Азиатская**

6.1. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование работников:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности и награждения грамотой Управляющего Горнозаводским округом – до 3000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Главы Кушвинского городского округа – до 1500 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Управления образования Кушвинского городского округа – до 1000 рублей;

- за подготовку победителей и призеров:

- \* на муниципальном уровне – 1000 рублей;

- \* на всероссийском уровне – 1500 рублей.

- за персональную инициативу и результативность в конкурсах педагогического мастерства:

- \* на муниципальном и окружном уровне – до 1500 рублей

\*на региональном и федеральном уровне – до 3000 рублей;  
- за выполнение педагогическими работниками обязанностей, не входящих в круг основных должностных при подготовке, организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9-го класса:

\*в качестве организаторов в аудиториях в ППЭ – до 1000 рублей

\*в качестве экспертов предметных подкомиссий – до 1000 рублей;

-за результативность деятельности педагога по реализации социальных проектов, технологий, способствующих сохранению здоровья обучающихся:

\*на муниципальном и окружном уровне – до 1500 рублей

\*на региональном и федеральном уровне – до 2000 рублей;

- в связи с празднованием профессионального праздника Дня учителя:

\*руководящим, педагогическим работникам и специалистам – до 4000 рублей

\*младшему обслуживающему персоналу и рабочим – до 800 рублей;

-в связи с праздничными датами: Днем защитников Отечества и Международным женским днем:

\*руководящим, педагогическим работникам и специалистам – до 3000 рублей

\*младшему обслуживающему персоналу и рабочим – до 500 рублей;

-в связи с юбилейными датами по возрасту (50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет со дня рождения) – до 10000 рублей;

- в связи с 25-летним и последующими юбилеями по педагогическому стажу – до 10000 рублей;

- в связи с 25-летним и последующими юбилеями по трудовому стажу - до 10000 рублей;

- в связи с юбилейными датами образовательного учреждения:

\*руководящим, педагогическим работникам и специалистам – до 3000 рублей

\*младшему обслуживающему персоналу и рабочим – до 1000 рублей;

- за выполнение педагогическими работниками, младшим обслуживающим персоналом и рабочими обязанностей, не входящих в круг основных должностных:

\*оперативное выполнение срочных работ, разовых поручений руководства – до 5000 рублей

\*за ведение и контроль электронного дневника – до 1000 рублей

\* устранение аварийных ситуаций – до 2000 рублей

\*оперативное устранение ситуаций, вызванных природными явлениями – до 3000 рублей

\*проведение ремонтных работ при подготовке учебных кабинетов, учреждения к новому учебному году – до 5000 рублей;

- по итогам учебного и календарного года – до 10000 рублей;

- при увольнении ( в связи с уходом на трудовую пенсию по старости) с учетом стажа работы в данном образовательном учреждении:

\*стаж до 10 лет – до 2000 рублей

\*от 10 до 20 лет – до 5000 рублей

\*свыше 20 лет – до 10000 рублей.

6.2. Размер единовременной премии устанавливается приказом директора МАОУ СОШ пос. Азиатская в абсолютных размерах при наличии средств стимулирования.

6.3.Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

## **Глава 7. Порядок лишения стимулирующих выплат.**

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

\* неоднократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МАОУ СОШ пос. Азиатская;

\* за нарушение Устава МАОУ СОШ пос. Азиатская;

\*за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;

\*за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

\*за нарушение корпоративной этики.

8.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения комиссии.

#### **Глава 8. Заключительные положения.**

9.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МАОУ СОШ пос. Азиатская и не должно противоречить ему.

9.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

9.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2021г.

9.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

Обсуждено и принято на Общем собрании трудового коллектива

Протокол №18 от 31 августа 2021 года.