

**МКОУ «Кашарская средняя общеобразовательная школа»
Коньшевского района Курской области**

«Согласовано» с профсоюзным комитетом протокол от <u>«29» сентября</u> <u>2022г. № 2</u> председатель первичной профсоюзной организации _____/Копылова Л.А./	«Принято» на заседании педагогического совета школы от <u>«29» сентября 2022г. № 2</u>	«Утверждено» приказом директора школы от <u>«29» сентября 2022г.</u> <u>№ 01-94</u> _____/Е.Н. Малахова/
--	---	---

«Рассмотрено»
на общем собрании трудового
коллектива
протокол №2 от 29.09.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и размерах установления выплат стимулирующего
характера (за качество выполняемой работы) работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
« Кашарская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «О порядке и размерах установления выплат стимулирующего характера (за качество выполняемой работы) работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Кашарская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) определяет порядок выплат сотрудникам за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Кашарская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школы).

1.2. Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Курской области и Администрации Коньшевского района Курской области:

- Федерального закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;

- Постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 года № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» (с изменениями и дополнениями)

- Решение Представительного Собрания Коньшевского района Курской области от 17.02.2010 года № 34 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования Администрации Коньшевского района Курской области»(с изменениями и дополнениями)

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда; устанавливает порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения и распространяется на сотрудников, работающих на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о стимулирующих выплатах по основному месту работы и (или) по совместительству.

1.4. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МКОУ «Кашарская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение).

1.5. Положение распространяется на всех работников Школы.

1.6. Положение рассматривается на педагогическом совете школы, вступает в силу после его принятия Общим собранием трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения директором Школы.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения .

2.2 10% стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется на фонд премиальных выплат

2.3 Стимулирующие выплаты осуществляются из фонда стимулирующих выплат учреждения в день заработной платы по итогам работы **за прошедший месяц (период)**.

2.4 Размер стимулирующей выплаты директору образовательного учреждения (далее по тексту – директор), общий объем фонда стимулирующих выплат работникам учреждения определяет управление образования Администрации Коньшевского района Курской области.

При этом расчет фонда стимулирующих выплат работникам учреждения, ведется от фактического фонда их заработной платы (без учета рабочих дней, пропущенных ими по болезни, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной

аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, а также имеющих в штате учреждения вакансий)

2.5 Рабочая группа формируется общим собранием трудового коллектива и утвержденной приказом директора.

2.6 В состав рабочей группы входят:

- Председатель – выбирается из членов рабочей группы;
- члены:
- заместитель (и) директора;
- председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения;
- учителя

2.7 Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

2.8 В случае несогласия с решением рабочей группы об установлении стимулирующей выплаты работники учреждения вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

2.9 Перечень условий, порядка установления стимулирующих выплат может дополняться, изменяться в связи с возникающими (изменяющимися) условиями, особенностями и приоритетами развития системы образования, а также в соответствии с временным периодом, по итогам которого осуществляется стимулирование.

2.10 Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2.11 В течение месяца, по итогам работы в котором устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, директор, заместитель (и) директора осуществляют мониторинг (внутришкольный контроль, анкетирование, наблюдение, собеседование и т. д.) качества выполняемой работы работниками учреждения в соответствии с критериями установленными данным положением и курируемыми направлениями работы.

2.12 По итогам мониторинга работник заполняет индивидуальный оценочный лист согласно критериям собственноручно и передает в рабочую группу.

2.13 Рабочая группа рассматривает индивидуальные оценочные листы, оформляет и утверждает сводный оценочный лист работников ОУ с оформлением письменного протокола в срок, не позднее 26 числа каждого месяца.

2.14 Рабочая группа знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.15 При оценке деятельности для установления стимулирующих выплат работникам учреждения, входящим в состав рабочей группы, последние участия при этом не принимают.

2.16 Заседание рабочей группы проходит ежемесячно не позднее 25 числа месяца, по итогам работы в котором осуществляется стимулирование. О дате и времени заседания рабочей группы работники учреждения предупреждаются заблаговременно секретарем рабочей группы.

2.17 Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки, которые установлены за выполнение определенного направления работы, изложенные в п.4-8 настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (за

исключением библиотечных и медицинских работников). Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

Данные надбавки выплачиваются ежемесячно в течение всего учебного года (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года).

2.18 Каждому работнику учреждения на основании анализа служебных записок, справок, приказов, по каждому критерию оценки качества выполняемой работы, установленными данным положением (пунктов 4-8 настоящего положения) устанавливаются баллы, и производится подсчет общего (итогового) количества баллов.

2.19 При этом решение об установлении (снижении, увеличении) баллов принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов рабочей группы. При равенстве голосов, решение принимается в сторону увеличения количества баллов.

2.20 Расчет фактического размера (в денежном эквиваленте – в рублях) стимулирующей выплаты работникам учреждения производится путем умножения общего количества набранных баллов на стоимость 1 балла.

2.21 Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла шкалы оценки (СОБ) по формуле:

$$\text{СОБ} = \text{СЧФОТ} * 0,6 / \Sigma \text{МБУ}, \text{ где}$$

СЧФОТ – стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

Σ МБУ – сумма баллов учителей в соответствии со шкалой оценки качества труда учителей.

2.22 Размер стимулирующей выплаты учителю (РСУ) определяется по формуле:

$$\text{РСУ} = \text{СОБ} * \text{ФБУ}, \text{ где}$$

СОБ – стоимость одного балла;

ФБУ – фактические баллы учителя в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда учителей.

2.23 Решение рабочей группы оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ с указанием размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения в денежном эквиваленте - рублях, с которым последние должны быть ознакомлены под роспись в 3-х дневный срок со дня издания.

После издания приказа, обращения работников учреждения к директору по вопросу увеличения и перерасчета стимулирующей выплаты рассматриваются в течение 3-х дней.

Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга, оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

3. Условия установления стимулирующих выплат

Основным условием установления стимулирующих выплат работнику учреждения является отсутствие примененного к нему в соответствии с трудовым законодательством дисциплинарного взыскания.

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работнику не могут быть начислены выплаты стимулирующего характера:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, Устава ОУ;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- случаи детского травматизма во время пребывания в ОУ;
- нарушение этики поведения и субординации.

3.1 Работники учреждений, получившие дисциплинарное взыскание, либо уволившиеся из учреждения в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, лишаются данных выплат.

3.2 Работники учреждения, отсутствовавшие на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим причинам: болезнь, использование ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 Трудового Кодекса РФ) - лишаются данных выплат в полном объеме.

4. Критерии эффективности деятельности педагогических работников школы при установлении выплат стимулирующего характера.

№ п/п	Критерий	Показатели критериев	Шкала
1.	Успешность учебной работы	<p>1.1 Качество обучения по учебным программам (Оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам полугодий, административных и срезовых работ различного уровня (школьных, районных,...))</p>	<p>➤ По предметам первой категории сложности(русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 6 баллов;</p> <p>➤ По предметам второй категории сложности(литература, история, обществознание, окружающий мир, география, биология, информатика): 70%-100% - 10 баллов; 60%-69% - 8 баллов; 55%-59% - 6 баллов; 50%-54% - 4 балла</p> <p>➤ По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология): 90%-100% - 5 баллов; 80%-89% - 4 балла; 70%-79% - 3 балла; 60%-69% - 2 балла</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл</p>
		<p>1.2. Результаты итоговой аттестации (Дополнительно: а) Государственная итоговая аттестация в 9-х классах</p>	<p>➤ По предметам первой категории сложности(русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов;</p>

			<p>25%-39% - 6 баллов;</p> <p>➤ По предметам второй категории сложности (литература, история, обществознание, окружающий мир, география, биология, информатика):</p> <p>70%-100% - 10 баллов;</p> <p>60%-69% - 8 баллов;</p> <p>55%-59% - 6 баллов;</p> <p>50%-54% - 4 балла</p> <p>➤ По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология):</p> <p>90%-100% - 5 баллов;</p> <p>80%-89% - 4 балла;</p> <p>70%-79% - 3 балла;</p> <p>60%-69% - 2 балла</p>
2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	<p>2.1 Призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований (Дополнительно по одному баллу за участие)</p> <p>2.2 Участие в районных, областных, республиканских семинарах и научно-практических конференциях, соревнованиях</p> <p>2.3 Участие в школьных семинарах и научно-практических конференциях</p>	<p>Школьный уровень – 3 балл (за каждый предмет)</p> <p>Муниципальный уровень – 4 балла</p> <p>Региональный уровень - 5 балла</p> <p>(при значительном количестве призовых мест учащихся могут устанавливаться дополнительные баллы)</p> <p>Проведение открытых уроков, открытых мероприятий – 5 баллов</p> <p>Проведение открытых уроков, открытых мероприятий на школьном уровне – 3 балла;</p> <p>Подготовка выступлений учащихся – 2 балла</p>

3.	Внедрение современных образовательных технологий	3.1 Использование информационно-коммуникативных технологий	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 5 баллов; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 3 балла; Изредка /не реже 1 раза в четверть/ – 1 балл
		3.2. Вовлечение учащихся в проектную деятельность, создание проектов, презентаций и др.	Школьный уровень – 1 балл Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень - 4 балла Всероссийский уровень – 6 баллов
		3.3. Применение здоровьесберегающих технологий	Систематическое – 2 баллов; Периодическое – 1 балл (Оценивается проведение физкультминуток, расслабляющих упражнений на уроках, пропаганда здорового образа жизни, соблюдение требований к внешнему виду учащихся и выполнению Устава школы и прочее)
4.	Профессиональные достижения	4.1 Повышение профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации в объеме 144 часов и более – 3 балла; в объеме 72 часов – 2 балла; в объеме 36 часов – 1 балла
		4.2 Участие в экспериментальной работе	Школьный уровень – 3 Муниципальный уровень - 5
		4.3 Разработка авторских рабочих программ учебных предметов, курсов.	За каждую авторскую вновь разработанную и используемую в работе программу – по 5 баллов За каждую разработанную программу в конструкторе рабочих программ -1 балл
		4.4. Методическая работа в школе	1.Выступление на педагогическом совете (докладчик – 3

	<p>балла, содокладчик – 1 балл)</p> <p>Выступление на ШМО - 1 балл</p> <p>Выступление на РМО - 3 балла</p> <p>2. Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников ,члены жюри предметных олимпиад и районных конкурсов</p> <p>Школьный уровень – 1 балл</p> <p>Муниципальный уровень – 2 балла</p> <p>Региональный уровень - 4 балла</p> <p>3.Участие в проведении государственной итоговой аттестации в качестве:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организатора – 2 балла за каждое участие в экзамене. - эксперта – 5 баллов за каждое участие в проверке экзаменационных материалов <p>4.Разработка заданий олимпиад:</p> <p>Школьный – 1 балл за каждый класс</p>
4.5 Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах	До 5 баллов
4.6 Профессиональное развитие, (участие в конкурсах профессионального мастерства)	Победители и призёры конкурсов -30 баллов Участие в конкурсах -10 баллов
4.7 Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	3 балла
4.8. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Зарегистрированные позитивные отзывы – 2 балла Наличие обоснованных жалоб – снятие 5 баллов

		4.9 Проверка тетрадей	Предметы 1 категории сложности (физика, химия)- 2 балла Предметы 2 и 3 категории сложности (история, обществознание, география, биология, информатика, музыка, ИЗО , технология)- 1 балл
		4.10 Наличие диагностической и аналитической работы	3 балла
		4.11 Руководитель ШМО	4 балла
5.	Дополнительная работа учителя во внеурочное время	5.1. Работа со «слабыми» учащимися (дополнительные занятия)	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 3балла;
5.2.Работа с одарёнными учащимися		Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла;	
5.3. Работа по подготовке обучающихся к сдаче ОГЭ и ГИА		не реже 1 раза в неделю/– 3 балла;	
6.	Внеучебная деятельность	6.1.Проведение внеклассных мероприятий	За каждое подготовленное и проведённое мероприятие в качестве организатора – 5 баллов; За помощь в подготовке и проведении – от 1 до 4 баллов в зависимости от объёма оказанной помощи
Использование ИКТ технологий		2 балла	
6.2.Организация экскурсий, поездок		Однодневные экскурсии – по 3 балла каждому ответственному по приказу учителю; многодневные экскурсии – по 5 баллов каждому ответственному по приказу учителю	
		6.3. Работа с детьми находящимися в социально-опасном положении	От 1 до 5 баллов в зависимости от объёма дополнительной работы

7.	Исполнительская дисциплина	7.1. Своевременное заполнение документации строгой отчетности (классных журналов(электронных и на бумажном носителе), личных дел, протоколов педсоветов. Представление рабочих программ и календарно-тематического планирования	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов
		7.2. Предоставление планов и анализа работы ШМО	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов
		7.3 Организация дежурства по школе	Хорошая организация – 2 балла Не организованное дежурство – снимается 2 балла
		7.4. Дежурство на массовых мероприятиях	Регулярное и неформальное – 2 балла Формально с нарушениями– снимается 2 балла
8.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	8.1.Профсоюзная работа (председателю, уполномоченному по охране труда). 8.5.Взаимодействие с другими организациями	Председателю профсоюзной организации -3 балла уполномоченному по охране труда -1 балл Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям -2балла Работа с родителями- 2 балла Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения)- 2 балла Переписка с организациями, отчёты – 2 балла

--	--	--	--

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе в течение рассматриваемого периода – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Положительная динамика % качества обученности учащихся в течение рассматриваемого периода - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 13. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-5
3.	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4.	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

5.Критерии эффективности деятельности педагога -психолога при установлении выплат стимулирующего характера.

№ п/п	Критерии	Шкала
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	3
2	Организация и проведение общешкольных родительских собраний, лекториев	3
3	Посещение семей совместно с работниками ОДН	5
4	Профилактическая работа по снижению количества учащихся, состоящих на учете в КДН	3
5	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	5
6	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами социально-психологической поддержки	3
7	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (поддержка одаренных детей и детей с низкой мотивацией к учебе)	3
8	Исполнительская дисциплина	3

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в

образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

_ Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

6. Критерии эффективности деятельности старшего вожатого при установлении выплат стимулирующего характера.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Повышение квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации в объёме 144 часов и более – 3 баллов; в объёме 72 часов – 2 балла; в объёме 36 часов – 1 балла
2.	Своевременное заполнение документации строгой отчетности	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов
3.	Наличие призеров и победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне	3 4 5
4.	Реализация программы развития детского объединения (организации)	3
5.	Взаимодействие с другими организациями	Переписка с организациями, отчёты – 2 балла
6.	Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах	до 5 баллов Применение ИКТ
7	Проведение открытых мероприятий. Применение ИКТ технологий	До 5 баллов, помощь в организации мероприятия-1 балл 2 балла
8.	Организация работы СМИ детского общественного объединения	2 балла
9	Наличие диагностической и аналитической работы	3 балла

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже регионального уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п.2. Своевременное заполнение документации строгой отчетности - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Реализация программы развития детского объединения (организации)- наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой	Да	- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2

9.Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение действует до замены новым.

9.2. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве

Лист ознакомления

№	Фамилия, имя, отчество работника	Занимаемая должность	Дата ознакомления	Подпись
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

17				
18				