

УТВЕРЖДЕНО

и введено в действие приказом
№ 212 от «05» сентября 2016.

Директор школы

Е.И. Локтионова

ПРИНЯТО

Управляющим советом школы

протокол № 2 от 01.09.2016 г.

Председатель Ильященко Л.В.

ПРИНЯТО

общим собранием

трудового коллектива школы,
протокол № 5 от 29.08.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам МБОУ ООШ №45 г. Томска
на основе критериев качества деятельности**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБОУ ООШ №45 г. Томска (далее – Учреждение), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.
- 1.2. Положение регламентирует доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами:
 - 1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
 - 1.2.2. Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
 - 1.2.3. Закон Томской области от 12.08.2013 г. №149-ОЗ "Об образовании в Томской области"
 - 1.2.4. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Томской области от 14.05.2014 г.
 - 1.2.5. Постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006 №20 (ред. от 16.09.2013) "О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания"
 - 1.2.6. Постановление администрации Томской области от 28.01.2010 г. № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений»;
 - 1.2.7. Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а»
 - 1.2.8. Постановление Губернатора Томской области от 30.09.2011г. № 299а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а;
 - 1.2.9. Постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
 - 1.2.10. Постановление администрации Города Томска от 19.11.2010 г. № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
 - 1.2.11. Распоряжение департамента образования администрации Города Томска № р322 от 20.06.2013 «Об установлении ежемесячной персональной надбавки педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, а также изменений надбавки за квалификационную категорию с 01 апреля 2013 г.»;

- 1.2.12. Приказы департамента образования администрации Города Томска «Об утверждении Порядка оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений города Томска», изданными в 2009 году и в последующие годы;
- 1.2.13. Локальные нормативные акты Учреждения.
- 1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных целей и задач. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.
- 1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается Управляющим советом, Экспертной комиссией с учётом мнения профсоюзной организации Учреждения.

II. Составные части фонда стимулирующих выплат и виды материального стимулирования и порядок установления выплат стимулирующего характера

- 2.1. Фонд стимулирующих выплат (далее – ФСВ) Учреждения формируется из следующих источников:
- 2.1.1. Часть стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на выплаты стимулирующего характера (ежемесячно, согласно Коллективному договору, приложение 4).
- 2.1.2. Выплаты надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, молодым специалистам (ст. 22. Закона Томской области «Об образовании в Томской области» от 12.08.2013 г.), молодым учителям (Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 10.02.2012 г. №13)
- 2.2. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
- *Надбавки.*
 - *Доплаты.*
 - *Премии.*
- 2.3. Надбавки устанавливаются работникам
- 2.3.1. за достижение высокой результативности в работе, успешное и эффективное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника школы.
- 2.3.2. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются:
- при объявлении работнику дисциплинарного взыскания;
 - за обоснованные обращения родителей обучающихся, педагогов по поводу конфликтных ситуаций между субъектами образовательного процесса;
 - за период отсутствия работника учреждения по причине нетрудоспособности и отпуска;
 - за низкий уровень исполнительской дисциплины выплаты стимулирующего характера могут быть не установлены на этот период.
- 2.4. Доплаты устанавливаются сотрудникам за дополнительную работу, не предусмотренную функциональными обязанностями по основной должности, на время выполнения данной работы.
- 2.5. Работникам школы может выплачиваться премия на основании результатов работы каждого работника Учреждения в соответствии с показателями качества их работы, определённых данным Положением.
- 2.6. Общий объём всех выплат стимулирующего характера работникам Учреждения максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого с учётом конечных результатов работы Учреждения и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат.

III. Порядок, условия, размер и периодичность стимулирующих выплат

- 3.1. К выплатам стимулирующего характера педагогических работников относятся надбавки педагогическим работникам, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2014 года № 149-03 «Об образовании в Томской области» (имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», «Отличник», «Почетный», молодым специалистам, молодым учителям.)
- 3.2. Надбавки, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника устанавливаются в размере до 3-х должностных окладов на учебный год, или на время выполнения порученного объёма работ с ежемесячной выплатой.

3.3. Стимулирующие выплаты, перечисленные в п.3.1., выплачиваются ежемесячно.

3.4. Стимулирующие выплаты, не указанные в п.3.1., могут выплачиваться ежемесячно и с другой периодичностью.

3.5. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается:

- педагогическим и медицинским работникам – за наличие квалификационной категории;
- педагогическим работникам – за выполнение функций классного руководителя;
- за выполнение методической работы: активное участие в работе городских и областных семинаров, проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий; внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- за создание и улучшение материально-технической базы школы, привлечение спонсорских средств;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных праздников и мероприятий;
- за обобщение и распространение собственного педагогического опыта;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины, качественные результаты труда, интенсивность;
- за оперативное и качественное выполнение отдельных видов работ;
- за общий педагогический стаж;
- библиотекарю за суммированный стаж библиотечной работы;
- медицинским работникам – за непрерывный стаж работы;
- водителю – за классность, ненормированный рабочий день, содержание автомобиля в хорошем техническом и санитарном состоянии, отсутствие замечаний за нарушение правил безопасности движения.

№п/п	Показатели НАДБАВКИ	Размер	Периодичность
1.	Педагогам, имеющим звания: а) «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер профтехобразования» б) «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования»	300 руб. 300 руб.	ежемесячно
2.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории: а) <i>второй</i> б) <i>первой</i> в) <i>высшей</i>	825 руб. 1350 руб. 2025 руб.	ежемесячно
3.	Молодым специалистам в возрасте до 28 лет и стаже работы до 3-х лет	1000 руб.	ежемесячно
4.	Молодым учителям при стаже работы: а) <i>до 1 года</i> б) <i>до 2 лет</i> в) <i>до 3 лет</i>	2000 руб. 3000 руб. 4000 руб.	ежемесячно
5.	За непрерывный стаж педагогической работы (выслугу лет) в государственных и муниципальных образовательных учреждениях (ежемесячная надбавка) в следующих размерах: а) <i>от 3 до 5 лет</i> б) <i>от 5 до 10 лет</i> в) <i>от 10 и выше</i>	600 руб. 800 руб. 1000 руб.	ежемесячно
6.	За выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости классов (12 человек, в классах со сложным дефектом – 5 чел.)	1000 руб.	ежемесячно
7.	Библиотекарю за суммированный стаж библиотечной работы: - <i>стаж работы от 20 до 25 лет</i> - <i>стаж работы свыше 25 лет</i>	1355 руб. 1560 руб.	ежемесячно
8.	Медицинским работникам за: 1. непрерывный стаж работы:		

	а) медицинская сестра, имеющая высшую квалификационную категорию; медицинская сестра по массажу, имеющая I категорию (стаж работы свыше 5 лет) б) врач-специалист, имеющий высшую квалификационную категорию (стаж работы свыше 5 лет) в) врач-специалист, имеющий вторую квалификационную категорию (стаж свыше 5 лет) 2. наличие квалификационной категории а) второй б) первой в) высшей 3. организацию, проведение и отслеживание эффективности закаливающих процедур (с ведением документации) 4. интенсивность, увеличение объёма выполняемых работ: положительная динамика в оздоровлении детей, кормление детей со сложными нарушениями в развитии, накрывание на столы.	863,10 руб. 1185 руб. 680,40 руб. 375 руб. 525 руб. 1913 руб. 1385 руб. 2500 руб.	ежемесячно
9.	Водителю за: а) ненормированный рабочий день б) за содержание автомобиля в хорошем техническом состоянии и санитарном состоянии в) за отсутствие замечаний за нарушение правил дорожного движения	5000 руб. 2500 руб. 2500 руб.	ежемесячно

3.6. Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, производятся ежемесячно и устанавливаются на учебный год или на время выполнения этой работы в следующем размере:

ДОПЛАТЫ		
1.	За работу в школьных методических объединениях: а) руководство ШМО б) ведение документации ШМО	35% от должностного оклада 10% от должностного оклада
2.	За работу в школьном психолого-медико-педагогическом консилиуме (диагностика, коррекция, составление коррекционных программ индивидуального развития, проведение мониторинга и ведение документации)	30% от должностного оклада
3.	За организацию введения и сопровождение электронного журнала, электронного дневника	50% от должностного оклада
4.	Персональная надбавка стимулирующего характера педагогам	33% от должностного оклада
5.	За организацию работы с молодыми специалистами и педагогами, ранее не работающими с детьми с ОВЗ и РДА (наставничество) а) куратор б) наставник	20% 15%

3.7. Основанием для начисления **премий** служат материалы, подготовленные:

- заместителями директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал.
- заместителем директора по административно-хозяйственной работе (завхозом) – на младший обслуживающий персонал.

3.8. Премия не начисляется:

- при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по Учреждению, а также за неоднократные случаи несоблюдения исполнительской дисциплины.
- работникам, уволенным в отчетном периоде.

3.9. При установлении работникам Учреждения **премии** и определении ее размеров учитываются следующие параметры оценки их труда:

- степень важности выполненной работы.
- качество результата выполненной работы.
- оперативность выполнения работы.
- активное участие в общественной жизни Учреждения и др.

Конкретный размер премии устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника Учреждения:

ПРЕМИИ		
1.	За систематическую качественную и плодотворную работу наставника с молодыми специалистами (подготовку к открытым занятиям, выступлениям, конкурсам и т.д.)	2000 руб.
2.	За творческую инициативу, самостоятельность и ответственное отношение к работе, не входящей в круг должностных обязанностей: а) напряженность и интенсивность выполняемой работы; б) за особую сложность, важность выполняемой работы в) за высокую эмоциональную напряженность, разъездной характер работы	500 руб. 1000 руб. 2000 руб.
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины, качественные результаты труда	2000 руб.
4.	За качественное выполнение отдельных видов работ	1000 руб.
5.	За эффективную результативную работу профсоюзной организации	2000 руб.
6.	За работу по социальной адаптации детей; отсутствие пропусков занятий без уважительной причины; профилактическую работу по предупреждению правонарушений, преступлений, детского травматизма, активное участие во внеклассных и внешкольных мероприятиях)	3000 руб.
7.	Внутреннее совмещение функциональных обязанностей и выполнение различных общественных поручений: а) активное участие в жизни ОУ; б) работа по благоустройству здания и территории школы; в) качественная подготовка рабочих мест (учебных кабинетов) к новому учебному году; г) участие в ремонте здания в летнее время, качественная работа по подготовке к новому учебному году	1000 руб. 2000 руб. 2000 руб. 5000 руб.
8.	За добросовестный творческий труд в связи: а) с праздничными датами: День Учителя, 8 марта, 23 февраля, Новый год б) юбилейными датами: 50, 55, 60, 65-летие и т.д. при стаже работы в учреждении от 1 года до 5 лет; при стаже работы в учреждении от 5 лет и более	1000 руб. 3000 руб. 5000 руб.
9.	За участие в профессиональных конкурсах: школьного уровня а) участие б) победа муниципального, регионального уровня и выше в) участие г) победа	2000 руб. 5000 руб. 10000 руб. 20000 руб.
10.	За качественное представление педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления, публикации)	2000 руб.
11.	За высокие показатели по итогам: месяца, четверти, квартала, полугодия, учебного года.	2000 руб.
12.	За высокий уровень организации работы по освоению и внедрению Федеральных государственных образовательных стандартов	2000 руб.
13.	За оперативное и качественное устранения аварийной ситуации	5000 руб.

3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения по производственным показателям за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач Учреждения.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и пропорционально отработанному времени.

IV. Критерии и показатели оценки деятельности по категориям персонала и должностям

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Под качеством деятельности понимается результат, а критериями оценки качества является система мониторинга, оценки, установление рейтингового административного, общественного самоуправления, различных социальных групп, коллег и др.

4.2. Информация для проведения оценки качества работы учителя (работника) может быть получена из следующих источников:

- 4.2.1. Отчетность учителя (самоанализ за четверть, полугодие, год, результаты мониторинга и др.).
- 4.2.2. Уровень обученности (положительная динамика) школьников.
- 4.2.3. Качественная успеваемость.
- 4.2.4. Результаты промежуточной аттестации в переводных классах и итоговой аттестации выпускников.
- 4.2.5. Результативность и уровень конкурсов, соревнований, олимпиад.
- 4.2.6. Исследовательская деятельность учителя.
- 4.2.7. Наставничество над молодыми учителями.
- 4.2.8. Проектная деятельность обучающихся (совместно с педагогом).
- 4.2.9. Динамика личностно-индивидуальных показателей развития школьников с ОВЗ.
- 4.2.10. Статистика обращения родительской общественности с благодарностями и жалобами по поводу качества образования.
- 4.2.11. Использование результативных инновационных технологий в обучении.
- 4.2.12. Проведение педагогических мастерских, обучающих семинаров, презентаций, консультаций и др.

4.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в пункте 4.12. данного раздела.

4.4. Размер выплат устанавливается по различным критериям для категорий работников. За основу могут браться следующие:

4.4.1. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательном процессе:

- а) своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений администрации;
- б) обеспечение безопасных условий проведения учебного процесса, санитарных норм и правил;
- в) сохранность учебно-материальной базы;
- г) качество учебной работы и внеклассной работы (качество успеваемости и личностного роста обучающихся);
- д) системность и эффективность участия в инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности Учреждения;
- е) эффективность участия в конкурсах и научно-практических конференциях;
- ж) отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей;
- з) отсутствие нарушений распорядка функционирования Учреждения (расписание уроков, распорядок дня и др.);
- и) своевременная и качественная работа со школьной документацией;
- к) наличие полного комплекта дидактических и методических документов (учебные программы, календарно-тематическое планирование, план воспитательной работы, материалы мониторинга учебных достижений и личностного роста обучающихся и др.), способствующих повышению качества работы;
- л) системность и эффективность повышения квалификации;
- м) строгое соблюдение норм педагогической этики и корпоративной культуры;
- н) активность во внеурочной воспитательной деятельности;

4.4.2. **Учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:**

- а) своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений администрации Учреждения;
- б) строгое соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- в) качество выполняемых работ;
- г) отсутствие жалоб на качество выполняемых работ;
- д) выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.5. Приведенные в пункте 4.4.1. критерии и в пункте 4.12. показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Управляющим советом школы в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом. При этом Учреждение исходит из того, что эти надбавки являются стимулированием работников к более качественному, эффективному, результативному, с точки зрения образовательных достижений обучающихся, труду.

- 4.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (оценка деятельности в баллах). В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.
- 4.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, полугодий) для учета динамики образовательных достижений.
- 4.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников Учреждения и по согласованию с Управляющим советом школы определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.
- 4.9. Размер выплат конкретного работника Учреждения может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей), а также по иным основаниям.
- 4.10. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:
- 4.10.1. Окончание срока действия стимулирующих выплат.
- 4.10.2. Административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе.
- 4.10.3. В случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей) на действия работника Учреждения.
- 4.11. Снижение и отмена стимулирующих выплат производятся по решению комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом директора.
- 4.12. Выплаты стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев по показателям и соответствующее подтверждение, позволяющих оценить результативность и качество работы:

4.12.1. Показатели стимулирования деятельности УЧИТЕЛЯ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
<i>I. Положительная динамика результатов образовательного процесса</i>				
К-1.	Качество знаний обучающихся по итогам I, II, III четвертей, учебного года, по результатам административных контрольных срезов в 4 и 9 классах, государственной (итоговой) аттестации выпускников в сравнении с предыдущим периодом	- снижение качества – 0 - на том же уровне – 1 - выше – 2		
К-2.	Проведение мониторингов знаний и личностного развития обучающихся (за отчетный период)	- не проводился – 0 - качественное проведение, результаты используются при планировании индивидуальной работы – 1		
К-3.	Социальная активность учеников: участие в конкурсах, социальных проектах различных уровней, призы соревнований, конкурсов (городские, областные, Всероссийские, международные)	- отсутствие участия, мероприятий – 0 - участие, проведение мероприятия по плану проекта – 1 - наличие призов (городской, областной, Российский уровень) – 2		
К-4.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности (городские программы ; акции, встречи праздники микрорайона, города; работа с социальными партнерами)	- нет мероприятий – 0 - мероприятия за отчетный период – 1 - высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденный документально – 2		

К-5.	Высокая результативность работы по профилактике кожной дезадаптации, правонарушений и преступлений обучающихся (при отсутствии жалоб от родителей)	- ухудшение ситуации – 0 - отсутствие правонарушений, преступлений обучающихся и пропусков без уважительной причины (за отчётный период) – 1 - посещение семей обучающихся с оформлением соответствующей документации – 1		
К-6	Организация и проведение внеурочных мероприятий, экскурсий во внеурочное время, КТД: общешкольные, внешкольные	- отсутствие мероприятий – 0 - активная помощь в проведении общешкольных праздников – 1 - организация общешкольного праздника, КТД – 2 - экскурсии с предварительной подготовкой - 1		
Итого по 1 разделу: максимально – 12 , набрано:				
II. Методическая и инновационная деятельность				
К-7.	Продукт методической и инновационной деятельности, документально подтвержденный: - выступление с опытом инновационной работы, открытые уроки; научно-методическая статья, электронная презентация; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности (выступления, открытые уроки).	- не имеется – 0 - выступления на педагогическом совете, МО, открытые уроки по плану ШМО – 1 - научно-методическая статья/электронная презентация, внешнее представление опыта на семинарах и мероприятиях на город, область – 2 (за высокое качество – 3)		
К-8.	Участие педагога, документально подтвержденное: - в интернет-проектах и методических конкурсах - в профессиональных конкурсах (школьного, муниципального, регионального и выше) «Учитель года», «Рыцарь в образовании». «Воспитатель года» и др.	- не участвовал – 0 - участие – 1 - победа – 2 - участие – 5 - победа – 10		
К -9.	Качество ведения школьной документации по планам внутришкольного контроля (журналы, протоколы, характеристики, личные дела, Дневники коррекционного наблюдения и пр.) Качество ведения электронных дневников и журналов	- плановой проверки не было – 0 - без замечаний – 1		
		- своевременность заполнения - 1		
К-10.	Наличие персональной страницы на школьном сайте Представление материала о проделанной работе на школьный сайт	- не имеется – 0 - наполнение в текущий период – 1 - представлен в текущий период -1		
Итого по 2 разделу: максимально – 6-18 , набрано				
Максимально возможное количество баллов: 16-30, набрано				

4.12.2. Показатели стимулирования деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ И ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Критерии	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности работника (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
I. Положительная динамика результатов образовательного процесса				
К-1.	Развитие творческих способностей обучающихся, формирование социальных инициатив и культуры здоровьесбережения обучающихся через реализацию разработанных проектов (мероприятия в отчётный период)	- не имеется – 0 - проведение мероприятия по плану проекта – 1 - увеличение охвата обучающихся в сравнении с предыдущим периодом – 2		
К-2.	Социальная активность учеников: участие в конкурсах, выставках различных уровней; наличие призеров соревнований, конкурсов, выставок.	- нет мероприятий – 0 - участие – 1 - вовлечение более 50% – 2 - наличие призеров (городской, областной, Российский уровень) – 2		
К-3.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности (городские программы ; акции, встречи, праздники микрорайона, города; работа с социальными партнерами)	- отсутствие мероприятий – 0 - мероприятия за отчётный период – 1 - высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденный документально – 2		
К-4.	Работа по профилактике школьной дезадаптации, правонарушений и преступлений обучающихся (при отсутствии жалоб от родителей)	- ухудшение ситуации – 0 - отсутствие правонарушений, преступлений обучающихся и пропусков без уважительной причины (за отчётный период) – 1		
		- посещение семей обучающихся с оформлением соответствующей документации – 2		
К-5.	Организация и проведение внеурочных мероприятий, экскурсий в 1 половину дня внеурочное время, КТД: общешкольные, внешкольные	- отсутствие мероприятий – 0 - активная помощь в проведении общешкольных праздников – 1 - организация общешкольного праздника, КТД – 2 - экскурсии с предварительной подготовкой - 1		
Итого по 1 разделу: максимально – 12 , набрано:				
II. Методическая и инновационная деятельность				
К-6.	Продукт методической и инновационной деятельности, документально подтвержденный: - выступление с опытом инновационной работы, открытые уроки; научно-методическая статья, электронная презентация; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности (выступления, открытые уроки).	- не имеется – 0 - выступления на педагогическом совете, МО, открытые уроки по плану ШМО – 1 - научно-методическая статья/электронная презентация, внешнее представление опыта на семинарах и мероприятиях на город, область – 2 (за высокое качество – 3)		

К-7.	Участие педагога, документально подтвержденное: - в интернет-проектах и методических конкурсах - в профессиональных конкурсах (школьного, муниципального, регионального и выше) «Рыцарь в образовании». «Воспитатель года» и др.	- не участвовал – 0 - участие – 1 - победа – 2 - участие – 5 - победа – 10		
К-8.	Качество ведения школьной документации (журналы, мониторинги, протоколы, характеристики, личные дела, Дневники коррекционного наблюдения и пр.) по результатам внутришкольного контроля Качественное ведение электронных журналов классным руководителем	- плановой проверки не было – 0 - без замечаний – 1		
К-9.	Наличие персональной страницы на школьном сайте Представление материала о проделанной работе на школьный сайт	- не имеется – 0 - наполнение в текущий период – 1 - представлен в текущий период – 1		
Итого по 2 разделу: максимально – 6-18 , набрано				
Максимально возможное количество баллов: 16-30, набрано				

4.12.3. Показатели стимулирования деятельности ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Крите рии	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности работника (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
<i>I. Положительная динамика результатов образовательного процесса</i>				
К-1.	Ведение мониторинговых исследований обучающихся (коррекция психофизического развития и эмоционально-волевой сферы, развитие учебных, речевых, трудовых навыков, процессов познавательной деятельности и пр. по специфике специалистов)	- не ведётся – 0 - мониторинг и статистический отчет в наличии – 1 - аналитическое сопровождение и выводы в наличии – 2		
К-2.	Активное участие в организации внеклассных общешкольных внешкольных мероприятий, проведение экскурсий с предварительной подготовкой.	- не участвовала - 0 - разовые мероприятия – 1 - системная организация мероприятий с привлечением родителей – 2 - экскурсия - 1		
К-3.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности (городские программы ; акции, встречи, праздники микрорайона, города; работа с социальными партнерами)	- нет мероприятий – 0 - мероприятия за отчётный период – 1 - высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденный документально – 2		
К-4.	Работа с педагогами и родителями - консультации по результатам обследований (мониторингов) обучающихся, по личным обращениям, связанными с обучающимися, по разрешению конфликтных ситуаций и т.д.	- не проводились – 0 - посещение более 3 семей, оформленное документально – 2 - положительная динамика комплексной работы, результативность – 1		
К-5.	Социальная активность обучающихся: участие в конкурсах, социальных проектах различных уровней, призеры соревнований, конкурсов (городские, областные, Всероссийские, международные)	- отсутствие участия, мероприятий – 0 - участие, мероприятия по плану проекта – 1 - наличие призёров (городской, областной, Российский уровень) – 2		
Итого по 1 разделу: максимально – 12, набрано				

II. Методическая и инновационная деятельность				
К-6	Продукт методической и инновационной деятельности, документально подтвержденный: - разработка Программ в рамках СФГОС - выступление с опытом инновационной работы, открытые занятия; научно-методическая статья, электронная презентация; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности (выступления, открытые уроки).	- не имеется - 0 - разработанная и утверждённая общешкольная программа – 2 - научно-методическая статья/электронная презентация, внешнее представление опыта на семинарах и мероприятиях на город, область – 2 (за высокое качество – 3)		
К-7.	Качество ведения школьной документации (журналы, протоколы, характеристики, личные дела, Дневники коррекционного наблюдения и пр.) по планам внутришкольного контроля	- плановой проверки не было – 0 - без замечаний – 1		
К-8.	Ведение персональной страницы на школьном сайте Представление материала о проделанной работе на школьный сайт	- не имеется – 0 - системная работа – 1 - представлен в текущий период – 1		
К-9.	Участие педагога, документально подтвержденное: - в интернет-проектах и методических конкурсах - в школьных, муниципальных и региональных профессиональных конкурсах	- не участвовал – 0 - участие – 1 - победа – 2 - участие – 5 - победа – 10		
Итого по 2 разделу: максимально – 6-18 , набрано				
Максимально возможное количество баллов: 16-30, набрано				

4.12.6. Показатели стимулирования деятельности МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

№ критерия	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняетсяЭК
К-1.	Профилактические мероприятия по снижению заболеваемости	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Итоги инспекторских проверок	- проверок не было – 0 - отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Своевременная сдача отчетов	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности	- отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Совмещение обязанностей	- совмещение – 1		
К-6.	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверке по ОТ)	- участие – 1 - высокое качество работы – 2		
К-7.	Активное участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - активное участие – 2		

4.12.5. Показатели стимулирования деятельности БИБЛИОТЕКАРЯ

№ критерия	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельно-сти (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Своевременное обновление фонда учебников по мере выпуска новых учебников в рамках ФГОС для детей с ОВЗ	- своевременное – 1		
К-2.	Качественное комплектование библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана и программ методической, учебной, научно-методической, справочной литературой	- наличие – 1		
К-3.	Обеспечение участников образовательного процесса литературой для инновационной, проектно-исследовательской и др. деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы через другие библиотеки	- обеспечение более 60% от заявленной литературы – 2		
К-4.	Проведение библиотечных уроков с использованием ИКТ	- разовые – 1 - системное – 2		
К-5.	Качественное, своевременно и достоверное представление отчетности и материалов о деятельности библиотеки	- отсутствие отчетов – 0 - представление в соответствии с требованиями – 1		
К-6.	Оформление тематических выставок	- наличие – 1		
К-7.	Продукт инновационной деятельности, подтвержденный документально: - научно-методическая статья, выступление на педагогическом совете с опытом работы; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня, открытые мероприятия и занятия	- выступление на педагогическом совете – 1 - научно-методическая статья, электронная презентация, работа в семинарах и мероприятиях на город, область – 2		
К-8.	Участие библиотекаря, подтвержденное документально - в Интернет-проектах и дистанционных конкурсах - в профессиональных конкурсах муниципального и регионального уровня	- участие – 1 - участие – 1 - победа – 5		

4.12.7. Показатели стимулирования деятельности ЗАВЕДУЮЩЕЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы тепло -, водо- и энергоресурсов.	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Обеспечение своевременного и качественного проведения опрессовки. Подготовка отопительной системы и здания к работе в зимний период	- отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Итоги инспекторских проверок	- проверок не было – 0 - отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Качественное ведение бухгалтерской отчетности. Своевременная сдача отчетов по питанию	- отсутствие замечаний – 1		
К-6.	Качественная работа по энергосбережению. Создание системы экономного режима в рамках Программы по энергосбережению	- выполнение режима экономии – 1		
К-7.	Активное участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - активное участие – 2		

4.12.8. Показатели стимулирования деятельности СЕКРЕТАРЯ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняетсяЭК
К-1.	Качественное ведение документации по обучающимся (заявления, договоры, справки)	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Качественное ведение документации по личному составу работников в соответствии с законодательством РФ	- отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Повышение нормируемого объема работ (включая учет личного состава военнообязанных, взаимодействие с пенсионным фондом и др.)	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Качественное ведение электронного документооборота	- отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Оперативность обработки информации	- отсутствие замечаний – 1		
К- 6.	Заполнение мониторингов АИС и др.	- отсутствие замечаний – 1		
К-7.	Активное участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - активное участие – 2		

4.12.9. Показатели стимулирования деятельности ВОДИТЕЛЯ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняетсяЭК
К-1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозки детей	- своевременное прохождение тех.осмотра автобуса и положительное заключение можно оценивать как выше нормы (при условии с первого раза, без замечаний) – 1		
К-2.	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД	- отсутствие ДТП – 1		
К-3.	Эффективная и своевременная работа по перевозке товарно-материальных ценностей и доставке документов	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Эффективная работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя	- участие – 1 - активное участие – 2		
К-5.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	- отсутствие поручение – 0 - активное участие – 1		
К-6	Активное участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - активное участие – 2		

4.12.10. Показатели стимулирования деятельности ИНЖЕНЕРА ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭВМ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием современных средств ТСО, Интернета	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Оперативность устранения неполадок. Своевременное выполнение заявок	- отсутствие замечаний – 1 - отсутствие повторных заявок – 2		
К-3.	Отсутствие неисправной техники и простоев ее в работе	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Своевременное пополнение расходными материалами	- отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Проведение профилактической работы по подготовке ЭВМ к работе	- отсутствие замечаний – 1 - высокое качество – 2		

4.12.11. Показатели стимулирования деятельности МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Качественное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверке по ОТ)	- участие – 1 - высокое качество работы – 2		
К-3.	Качественная работа по энергосбережению	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Проведение генеральных уборок. Ежемесячно (поддержание в чистоте окон, плинтусов, стен)	- отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.12. Показатели стимулирования деятельности ВАХТЁРА, ГАРДЕРОБЩИКА

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Обеспечение порядка в здании ОУ	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Качественное ведение документации	- отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Своевременность реагирования на ЧС	- отсутствие ЧС – 0 - своевременное реагирование – 1		
К-4.	Совмещение обязанностей	- совмещение – 1		
К-5.	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверок по ОТ)	- участие – 1 - высокое качество работы – 2		
К-6.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.13. Показатели стимулирования деятельности УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Проведение генеральных уборок. Ежемесячно (поддержание в чистоте окон, плинтусов, стен)	- отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Совмещение обязанностей	- совмещение – 2		
К-3.	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверок по ОТ)	- без замечаний – 1 - высокое качество работы – 2		
К-4.	Качественная работа по энергосбережению	отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.14. Показатели стимулирования деятельности РАБОЧЕГО ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	- отсутствие повторных заявок на данный объект – 2		
К-2.	Отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	- отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверок по ОТ)	- участие – 1 - высокое качество работы – 2		
К-4.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.15. Показатели стимулирования деятельности ЭЛЕКТРОМОНТЁРА

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Оперативность устранения неполадок. Своевременное выполнение заявок	- исправное состояние – 1 - отсутствие повторных заявок на данный объект – 2		
К-2.	Своевременное прохождение курсовой подготовки	- отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Качественная работа по энергосбережению	- отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверок по ОТ)	- участие – 1 - высокое качество работы – 2		
К-5.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.16. Показатели стимулирования деятельности СТОРОЖА

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем	отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Недопущение или оперативное реагирование со стороны сторожа на несанкционированное проникновение в здание школы в ночное время	отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Совмещение обязанностей. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года (проверок по ОТ)	- совмещение, участие – 1 - высокое качество работы – 2		
К-6.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.17. Показатели стимулирования деятельности СЛЕСАРЯ-САНТЕХНИКА

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Поддерживание теплового узла в соответствии с санитарными нормами и требованиями Госпожнадзора	отсутствие замечаний – 1		
К-2.	Осуществление проф. осмотра сантехнического оборудования, своевременное устранение неисправностей	отсутствие замечаний – 1		
К-3.	Оперативное устранение аварийных ситуаций	отсутствие замечаний – 2		
К-4.	Своевременное прохождение курсовой подготовки	отсутствие замечаний – 1		
К-5.	Качественная работа по энергосбережению	отсутствие замечаний – 1		
К-6.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

4.12.18. Показатели стимулирования деятельности ДВОРНИКА

№	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (оценка деятельности в баллах)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл заполняется ЭК
К-1.	Степень ответственности за вверенное имущество, инвентарь, оборудование	- ремонт уборочного инвентаря – 1		
К-2.	Интенсивность и напряжённость труда дворника в осенне-зимний период	- отсутствие замечаний – 1 - при обильном снегопаде – 3 - при обильном листопаде – 3		
К-3.	Состояние отмостков, запасных выходов	отсутствие замечаний – 1		
К-4.	Участие в сезонных субботниках по уборке и благоустройству территории	- не участие – 0 - участие – 2		

V. Порядок установления стимулирующих выплат

- 5.1. В сентябре текущего года приказом директора утверждается состав Экспертной комиссии (ЭК) и Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, избранных общим собранием трудового коллектива, в которую включается представитель Управляющего совета школы.
- 5.2. Материалы экспертной комиссии по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, которая осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных данным положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются в экспертную комиссию для исправления и доработки.
- 5.3. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы на основании всех материалов мониторинга составляет *Сводный* оценочный лист всех работников в баллах оценки и *утверждает* его на своем заседании. Работники школы знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.
- 5.4. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 5.5. Все баллы, полученные всеми педагогическими работниками (или непедагогическими работниками) суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу (работнику) за период.
- 5.6. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы представляет Сводный оценочный лист по результатам труда на предстоящий период на заседании Управляющего совета школы для согласования (в очной или заочной форме). После принятия решения Управляющим советом об их согласовании издается приказ директора школы «Об утверждении размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам работы за отчетный период».
- 5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно по графику:
 - 5.7.1. **До 20 числа** – заполнение работниками Оценочного листа (мониторинговой карты) выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работника и подача их.
 - 5.7.2. **20 числа** – подача Оценочных листов в Экспертные комиссии (по зданиям на ул. Войкова и Иркутскому тракту).
 - 5.7.3. **До 23 числа** – Экспертные комиссии осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников, заполняют Сводный оценочный лист и Протокол заседания.
 - 5.7.4. **До 25 числа** Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы составляет Итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки, утверждает его на своем заседании и оформляет Протокол заседания.
 - 5.7.5. **До 26 числа** – представление Итогового оценочного листа на согласование на Управляющем совете школы.
 - 5.7.6. **До 27 числа** – издание приказа директора о выплатах стимулирующего характера.
 - 5.7.7. Даты графика корректируются в зависимости от выходных и праздничных дней.

VI. Условия оказания материальной помощи работникам учреждения

- 6.1. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается из фонда оплаты труда приказом директора согласно поданному работником заявлению, по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.2. Условия оказания материальной помощи:
- 6.3. В особых случаях из стимулирующего фонда оплаты труда по заявлению работника Учреждения приказом директора и по согласованию с профсоюзной организацией может оказываться материальная помощь.

3.4. Условия оказания материальной помощи:

№ п/п	Условия	Размер
1.	Для приобретения путевки для лечения, для реабилитации после перенесенного заболевания и для лечения хронического заболевания	2 должностных оклада
2.	В связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания	5000 руб.
3.	В связи со смертью близких родственников. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи	5000 руб.
4.	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или других форс-мажорных обстоятельств	5000 руб.
5.	В связи с рождением ребенка	3000 руб.
6.	В связи со свадьбой работника	3000 руб.
7.	При тяжелом материальном положении	3000 руб.

VII. Итоговые положения

- 7.1. Настоящее положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.
- 7.2. В случае необходимости внесения изменений в Положение директор школы создаёт инициативную группу, которая в течение 2-х недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.
- 7.3. Новая редакция Положения принимается общим собранием коллектива, согласовывается Управляющим советом с учётом мнения профсоюзной организации школы, утверждается и вводится приказом директора школы.

СОГЛАСОВАНО
С профсоюзным комитетом
Протокол № 51
от « 01 » сентября 2016 г.
А.П.Казарцева

