

Согласовано с ПК  
Протокол № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.В. Рудомётова

Рассмотрено  
на заседании УС школы  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель УС  
\_\_\_\_\_ А.Н. Андреев

Утверждаю  
директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Исакина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений.

Методикой формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников государственных образовательных учреждений и другими нормативными правовыми актами в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники общеобразовательного учреждения: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иные педагогические работники (как основные, так и совместители).

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в год (июнь) по результатам труда работников школы в учебном году и включают в себя ежемесячные стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ОУ и выплачиваются ежемесячно в пределах денежных средств, выделенных на данный вид выплат.

1.4. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом школы, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа директора школы.

1.6. Настоящий локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения» согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается Управляющим Советом, вводится в действие приказом директора школы.

### **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

2.1. Объем стимулирующих средств распределяется по следующим видам стимулирующих выплат:

- фиксированные стимулирующие ежемесячные доплаты за сложность, напряженность и специальный режим работы, за качество выполняемых работ, почетные звания;
- поощрительные ежемесячные надбавки за продуктивную деятельность, направленную на повышение качества образовательного процесса в школе и обеспечение выполнения образовательной программы школы и не входящую в круг основных обязанностей работника;
- ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы по результатам труда за определённый период;
- единовременные поощрительные выплаты по итогам работы за определённый период.

2.2. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до школы.

2.3. Поощрительные ежемесячные выплаты за продуктивную деятельность, направленную на повышение качества образовательного процесса в школе и обеспечение выполнения образовательной программы школы определяются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливаются в зависимости от дополнительного объема и качества работ, осуществляются на основании приказа директора школы с учетом мнения Управляющего совета и председателя профсоюзной организации школы.

2.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы по результатам труда за определённый период из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в августе (сентябре) по результатам проведения мониторинга профессиональной деятельности за учебный год.

2.4.1. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки работников учреждения, в соответствии с представленными директору школы отчетами работников школы, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом.

2.4.2. Директор школы представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда один раз в год и устанавливаются размеры стимулирующих выплат на период с сентября по июль включительно.

2.4.3. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников школы устанавливается данным Положением.

2.4.4. Основанием для ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемой работы по результатам труда за определённый период являются следующие показатели:

-достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

-подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

-участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

-распространение передового педагогического опыта учебной и внеклассной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровьесберегающих технологий;

-участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, временных творческих группах и т.д.);

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности и др.

2.4.6. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 1).

2.4.7. С целью учета личных достижений сотрудников приказом директора школы назначается экспертная комиссия по проведению мониторинга и проведения расчетов.

### **3. Организация деятельности Комиссии**

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением приказом по школе.

3.2. В состав Комиссии могут входить члены администрации школы, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

3.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

3.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

#### **4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.**

4.1. Распределение стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации ОУ и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

4.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

4.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов. В первом полугодии текущего года учитываются показатели второго полугодия предыдущего учебного года. Соответственно во

втором полугодии текущего учебного года будут учитываться показатели первого полугодия текущего учебного года.

4.8. Стимулирующая выплата осуществляется равными долями ежемесячно с сентября по июль.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работников школы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работников школы, в котором учтены стимулирующие выплаты.

## **5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения**

5.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.



**Критерии и показатели качества и результативности  
труда педагогических работников общеобразовательного учреждения**

	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставленного содержания образования	<b>Максимальный балл по критерию - 16</b>					
		<b><u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) К1П1</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется МАХ балл
		0	2	6	12	16	
		К1П1		6			
		<b><u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от уч-ся. к-рым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П2</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		К1П2 1)таких обучающихся нет 2)0					
		<b><u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (включая программы элективов) (от уч. 10-11 классов) К1П3</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80%-100%	
		0	2	6	12	16	
		К1П3			12		
		<b><u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы) К1П4</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
0	2	6	12	16			
К1П4				16			
<b><u>5)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик,</u></b>							

	<b><u>УМК К1П5</u></b>						
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент				
	8	10	16				
	<b>К1П5</b>	<b>10</b>					
	<b><u>6) Участие педагога в семинарах, конференциях, круглых столах, К1П6</u></b>						
	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный, федеральный уровень				
	8	10	16				
	<b>К1П6</b>	<b>10</b>					
	<b><u>7) Работа педагогов начальных классов по подготовке учащихся к школе</u></b>						
	0	От 5 до 9 человек	От 10 до 15 человек	От 16 до 20 человек	25 человек		
	0	2 балла	6 баллов	12 баллов	16 баллов		
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов)						
	<b><u>Пример.</u></b> Метелина А.С. (учитель биологии) (К1П1+ К1П2+К1П3+К1П4+К1П5+К1П6): 4; $6+0+12+0+10+10=38/4=9,5$ (средний балл) Петрова А.Н. (учитель начальных классов) (К1П3+ К1П4):2; $(16+0):2=16:2=8$						
<b>2.</b>	<b>Уровень профессиональной культуры педагога</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>					
		<b><u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u></b>					Выставляется МАХ балл
		менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	11	15	
	<b><u>2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2</u></b>						
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм контроля на уроках учебных занятиях	использование учителем дистанционных форм обучения в установленн	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционно	Выставляется средний балл

		комплектов	самостоятельно разработанных	(от 70% занятий)	ом порядке	м режиме			
	15	15	15	15	15	15			
	<b><u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u></b>								
	использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов высокого уровня			Выставляется сумма баллов	
	1	2	3	4	5				
	<b><u>4)Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u></b>								
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)			Выставляется сумма баллов	
	1	2	3	4	5				
	<b><u>5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u></b>								Выставляется МАХ возможный балл
	<b><u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) К2П5</u></b>								
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%				
	0	2	6	12	15				
	<b><u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6</u></b>								Выставляется МАХ возможный балл

		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%					
		0	2	6	12	15					
		<b>б) трудовая и исполнительская дисциплина, К2П7</b>							Выставляется средний балл		
		своевременный приход на работу, своевременное начало и окончание занятий	своевременное и качественное заполнение документации	качество дежурства учителя, класса	регулярное посещение педсоветов, совещаний и т.д						
		15	15	15	15						
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-6 (для учителей начальных классов не включается п. 5)										
<b>3.</b>	<b>Динамика учебных достижений обучающихся</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 17</b>									
		<b><u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ) К3П1</u></b>								Выставляется МАХ возможный балл	
		менее 50%		50-59%		60-70%		более 70%			
		0		5		12		17			
		<b><u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К3П2</u></b>								Выставляется МАХ возможный балл	
		менее 50%		50-59%		60-70%		более 70%			
		0		5		12		17			
		<b><u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом К3П3</u></b>								Выставляется МАХ возможный балл	
		менее 30%		30%-49%		50-59%		60-70%	более 70%		
		0		3		5		12		17	
<b><u>4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года К3П4</u></b>								Выставляется МАХ балл			
1%		2-3%		4-5%		6-10%		более 10%			
2		5		7		12		17			
<b><u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс</u></b>								Выставляется МАХ балл			

	<b><u>начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5</u></b>						
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%			
	0	5	12	17			
	<b><u>б) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия ) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6</u></b>					Выставляется МАХ балл	
	менее 80%	80-90%	90-100%	100%			
	0	5	10	17			
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						
<b>4.</b>	<b>Результативность внеучебной деятельности и по преподаваемым предметам</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 16</b>					
	<b><u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность К4П1</u></b>						Выставляется МАХ балл
	2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности			
	8	10		16			
	<b><u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u></b>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место -14 2 и более -16		
	<b><u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u></b>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более -13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		
	<b><u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и</u></b>						Выставляется МАХ балл

<b><u>др.) К4П4</u></b>						
0	школьный	муниципальный		региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13		1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<b><u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5</u></b>						Выставляется МАХ балл
0		школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0		1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<b><u>6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6</u></b>						Выставляется МАХ балл
0	школьный	муниципальный		региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место -11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13		1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<b><u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7</u></b>						Выставляется МАХ балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки		количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе	
	6	12		12	16	
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.						
<b><u>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога),</u></b>						Выставляется МАХ балл

	<b><u>получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8</u></b>						
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%			
	5	8	12	16			
	Один обучающийся учитывается 1 раз						
	<b><u>9)Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями(доля обучающихся и их родителей , имеющих позитивные отзывы при анкетировании) К4П9</u></b>					Выставляется МАХ балл	
	30-49%	50-69%	70-100%				
	5	8	16				
	<b><u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10</u></b>						
	мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций			
	0	8	12	16			
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету						
<b>5.</b>	<b>Результативность деятельности и учителя в качестве классного руководителя</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>					
	<b><u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1</u></b>					Выставляется МАХ балл	
	30-49%	50-69%	70-100%				
	5	8	15				
	<b><u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2</u></b>					Выставляется МАХ балл	
	30-49%	50-69%	70-100%				
	5	8	15				
	<b><u>3) доля общешкольных мероприятий, с участием учащихся данного класса К5П3</u></b>					Выставляется МАХ балл	
	0	1%	3%	5%	более 10%		
	<u>0</u>	2	5	10	15		
	<b><u>4)изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4</u></b>					Выставляется МАХ балл	
	увеличение	сохранение		снижение			
	0	3		15			

	<b><u>5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах К5П5</u></b>					Выставляется МАХ балл
	0	2%	3%	5%	10% и более	
	0	2	5	10	15	
	<b><u>6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, в общественно-полезном труде К5П6</u></b>					Выставляется МАХ балл
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
	0	2	5	10	15	
	<b><u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u></b>					Выставляется МАХ балл
	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
	0	10		15		
	<b><u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8</u></b>					Выставляется МАХ балл
	менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
	0	4	8	12	15	
	<b><u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья ( праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u></b>					Выставляется МАХ балл
	менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
	0	4	8	12	15	
	<b><u>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u></b>					Выставляется МАХ балл
	менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
	0	4	8	12	15	
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10					
<b>6.</b>	<b>Результатив</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 16</b>				

ность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	<b><u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах <b>К6П1</b></u></b>					Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	<b><u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий <b>К6П2</b></u></b>					Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	<b><u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, методическими советами <b>К6П3</b></u></b>					Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
	<b><u>4) наличие призовых мест в муниципальных , региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО <b>К6П4</b></u></b>					Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4						
7. Общественная деятельность педагогического работника	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>					
	<b><u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения <b>К7П1</b></u></b>					Выставляется МАХ балл
	школьной		муниципальной		региональной	
	2 – член		3 – член		4 – член	
	3 - руководитель		4- руководитель		5 - руководитель	
	<b><u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» <b>К7П2</b></u></b>					Выставляется МАХ балл
школьной		муниципальной		региональной		
2 – член		3 – член		4 – член		
3 - руководитель		4- руководитель		5 - руководитель		

	<b><u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7ПЗ</u></b>			Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
	<b><i>4) Выполнение общественных поручений администрации школы</i></b>			
	1 поручение	2 поручения	Более 3 поручений	
	2	5	8	
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3			
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются			
	<b>ИТОГО:</b>			

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.В.Рудомётова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008

Рассмотрено  
на заседании трудового коллектива  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г.

Утверждаю  
директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Исакина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения фонда стимулирования**  
**заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе МОУ-СОШ**  
**№ 1 р.п. Степное Советского района Саратовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет методику расчета и порядок распределения фонда стимулирования заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений, основанных на оценке качества и эффективности их деятельности.

1.3. Стимулирование заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений проводится в следующих целях:

- усиление материальной заинтересованности в повышении эффективности и качества образовательного процесса, добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- развитие творческой инициативы и активности руководящих работников;
- дифференциация заработной платы заместителей руководителя образовательных учреждений в зависимости от эффективности и качества их труда;
- мотивация заместителей руководителей к сохранению школьной инфраструктуры, отвечающей требованиям качественного, здоровьесберегающего и безопасного ведения образовательного процесса.

1.4. Премирование заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений производится из средств фонда стимулирования общеобразовательного учреждения.

**2. Система оценки эффективности деятельности заместителей**  
**руководителя по учебно-воспитательной работе образовательного**  
**учреждения**

2.1. Система оценки деятельности заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений основывается на следующих принципах:

- открытость процедуры оценивания;
- единство подходов, критериев, процедур оценивания;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности заместителя руководителя и образовательного учреждения;
- минимизация числа критериев и показателей;
- соблюдение морально-этических норм при проведении оценочных процедур.

2.2. Процедура и технология распределения фонда стимулирования заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе образовательных учреждений регламентируется следующими нормативными документами:

- федеральные и региональные нормативные документы по введению новой системы оплаты труда работников образования;
- региональные и муниципальные нормативные акты по расширению гражданского участия в управлении образованием;
- программа проведения мониторинговых исследований качества образования;
- настоящее Положение.

2.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и заместителей руководителя. Для каждого критерия определяется максимальное число баллов. Общая сумма по всем критериям составляет 100 баллов.

2.5. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность образовательного учреждения и заместителей руководителя. При этом допускается, что применимость того или иного показателя зависит от типа и вида образовательного учреждения.

2.6. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию. При этом подсчет баллов по критерию для конкретного заместителей руководителя производится вычислением среднего арифметического суммы баллов по показателям.

2.7. Доля баллов от 100 возможных, набранных заместителями руководителя образовательного учреждения, пропорциональна размеру стимулирующей выплаты.

2.8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов. В первом полугодии текущего года учитываются показатели второго полугодия предыдущего учебного года. Соответственно во втором полугодии текущего учебного года будут учитываться показатели первого полугодия текущего учебного года.

### **3. Критерии и показатели результативности деятельности руководителя образовательного учреждения**

3.1. Оценивание эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя образовательного учреждения проводится по 5 критериям:

3.1.1. Достижение высокого качества и доступности общего образования.

3.1.2. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса.

3.1.3. Формирование системы воспитательной работы.

3.1.4. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе.

3.1.5. Эффективность управленческой деятельности заместителя руководителя.

3.2. Установление критериев и показателей стимулирования, не связанных с эффективной организацией образовательного процесса, не допускается.

#### **4. Процедура расчета стимулирующих выплат заместителей руководителя образовательного учреждения**

4.1. Заместители руководителя образовательного учреждения, претендующий на получение стимулирующей выплаты, готовят аналитические материалы по всем критериям и показателям, утвержденным нормативным актом образовательным учреждением.

4.2. Аналитические материалы о результатах и эффективности деятельности заместителя руководителя предоставляются руководителю в установленный срок.

4.3. Специальная комиссия учреждения в соответствии с муниципальным нормативным актом учреждения в установленные сроки рассматривает аналитические материалы, определяет средние баллы по каждому критерию, утверждает сумму баллов для каждого заместителя руководителя образовательного учреждения.

4.4. Размер фонда стимулирования заместителей руководителя образовательного учреждения делится на сумму баллов всех заместителей руководителя. В результате получается денежный эквивалент каждого балла.

4.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного заместителя руководителя получают умножением его суммы баллов на денежный эквивалент балла.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы заместителя руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы заместителя руководителя учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.



**5. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования заместителей руководителя по учебно- воспитательной работе образовательного учреждения**

	Критерии	Показатели					
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	<b>Максимальный балл по критерию – 30</b>					
		<i>1) доля учащихся 9-х классов , подтвердивших или повысивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации <u>К1П1</u></i>				Выставляется МАХ балл	
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		<i>2) доля учащихся 11-х классов , подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации <u>К1П2</u></i>				Выставляется МАХ балл	
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		<i>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам <u>К1П3</u></i>				Выставляется МАХ балл	
		до 10 %		10% и более			
		0		30			
		<i>4) качество знаний учащихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом <u>К1П4</u></i>				Выставляется МАХ балл	
		0	+1%	+2%	+3%	+4% и более	
		0	5	10	25	30	
		<i>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций от количества участников <u>К1П5</u></i>				Выставляется МАХ балл	
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%	
		0	5	15	25	30	
		<i>6) наличие экспериментальной площадки <u>К1П6</u></i>				Выставляется МАХ балл	
Региональная	Муниципальная	Внутришкольная		Нет			
30	20	10		0			
<i>7) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения <u>К1П7</u></i>				Выставляется МАХ балл			
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %		Более 75%			
5	15	25		30			

<u>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения, доля обучающихся - участников олимпиад от количества учащихся 9-11 классов <i>K1П8</i></u>				Выставляется МАХ балл
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %	Более 75%	
5	10	15	30	
<u>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) <i>K1П9</i></u>				Выставляется МАХ балл
0	1-5%	6-19%	Более 20%	
0	10	20	30	
<u>10) динамика контингента <i>K1П10</i></u>				Выставляется средний балл
Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших из ОУ	Доля учащихся, выбывших в ОСОШ до получения основного общего образования	Отчисление по неуважительным причинам	
Более 5% - 30	Менее 5% -30	Нет -15	Нет - 15	
<u>11) доля учащихся, оставленных на повторный год обучения, выпущенных со справкой <i>K1П11</i></u>				Выставляется МАХ балл
Более 3 %		Менее 3%	0%	
0		10	30	
<u>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей <i>K1П12</i></u>				Выставляется МАХ балл
Да		Нет		
30		0		
<u>13) Сохранение контингента учащихся <i>K1П13</i></u>				
100% и выше		90%	Менее 90%	
30		15	0	
<u>14) Разработка программ воспитания и социально-значимых проектов и реализация их в образовательном учреждении <i>K1П14</i></u>				
Более 70%		50-70%	Менее 50%	
15		5	0	
<u>Пример.</u> K1 = (K1П1 + K1П2 + ....+ K1П12) : 12				

2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>				
		<i>1) наличие вакансии, доля учебных часов, преподавание по которым осуществляется не специалистами (преподавателями не смежных предметов, либо не имеющими педагогического образования и не прошедшими курсы повышения квалификации) <u>K2П1</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Да	Нет			
		0	30			
		<i>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию <u>K2П2</u></i>				Выставляется МАХ балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
		0	5	10	20	30
		<i>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию <u>K2П3</u></i>				Выставляется МАХ балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
		0	5	10	20	30
		<i>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет <u>K2П4</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Менее 100%		100%		
		0		30		
		<i>5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</i>				
		<i>5а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года <u>K2П5</u></i>				Выставляется МАХ балл
		0		Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)	Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)	
		0		10	30	
		<i>5б) доля учителей, участвующих в конференциях <u>K2П5</u></i>				Выставляется МАХ балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
		0	5	15	20	30
		<i>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций и других профессиональных мероприятий муниципального и регионального уровня, подготовленных школой <u>K2П5</u></i>				Выставляется МАХ балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более		
0	5	10	20	30		
<i>5 г) участие школы и педагогов школы в профессиональных педагогических мероприятиях на региональном</i>						

		<i>и муниципальном уровне <u>К2П5</u></i>				
	0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
	0	5	10	20	30	
	<b><i>б) Реализация плана работы образовательного учреждения <u>К2П6</u></i></b>					
	100%	До 70%	50% и менее			Выставляется сумма баллов
	30	15%	0			
	<b><i>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</i></b>					Выставляется МАХ балл
	<i>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка <u>К2П10</u></i>					
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
	<i>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога <u>К2П10</u></i>					Выставляется МАХ балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
	<i>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием <u>К2П10</u></i>					Выставляется МАХ балл
	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
	0	8	15	30		
	<i>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период <u>К2П12</u></i>					Выставляется МАХ балл
	Да		Нет			
	0		30			
<b>3.</b>	<b>Формирование системы воспитательной работы</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>				
	<i>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН <u>К3П1</u></i>					Выставляется МАХ балл
	Снижение или отсутствие		Сохранение	Увеличение		
	15		5	0		
	<i>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование <u>К3П2</u></i>					Выставляется МАХ балл
	0	1-2	3-5	6 и более		
	0	5	10	15		

		<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. <b>К3П3</b></u>				Выставляется МАХ балл
	0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%	
	0	2	5	12	15	
	<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) <b>К3П4</b></u>					Выставляется МАХ возможный балл
	Наличие			Отсутствие		
	0			15		
	<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися <b>К3П5</b></u>					Выставляется МАХ возможный балл
	Наличие			Отсутствие		
	0			15		
	<u>6) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности <b>К2П6</b></u>					Выставляется МАХ возможный балл
	менее 10 %	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
	0	5	7	12	15	
	<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем <b>К2П7</b></u>					Выставляется МАХ возможный балл
	Наличие			отсутствие		
	15			0		
<b>4.</b>	<b>Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 10</b>				
	<u>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях <b>К4П1</b></u>					Выставляется МАХ балл
	0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
	0	2	5	8	10	
	<u>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период <b>К4П2</b></u>					Выставляется МАХ балл
	0	1	2-5	5-10	Более 10	
	0	2	4	8	10	
	<u>3) наличие общественной организации выпускников <b>К4П3</b></u>					Выставляется МАХ балл
	Да			Нет		
	10			0		
	<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей <b>К4П3</b></u>					Выставляется МАХ балл
	0	1-2	3-5	Более 5		

		0	6	8	10	
		<i>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПМО <u>К4П5</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		10		0		
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>				
		<i>1) наличие автоматизированной системы управления <u>К5П1</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<i>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности <u>К5П2</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<i>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО <u>К5П3</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций <u>К5П4</u></i>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		0		15		
		<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования <u>К5П5</u></i>				
		Наличие		отсутствие		
		0		15		
		<i>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период <u>К5П6</u></i>				Выставляется МАХ балл
		5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%
		2	4	7	10	15
		Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются				
		<b>ИТОГО:</b>				

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.В.Рудомётова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008

Рассмотрено  
на заседании трудового коллектива  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г.

Утверждаю  
директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Исакина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г

**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**заместителей руководителя по АХР МОУ-СОШ № 1 р.п. Степное**  
**Советского района Саратовской области**

**I. Общие положения.**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения, определяет цель усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности работы заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения.
4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов. В первом полугодии текущего года учитываются показатели второго полугодия предыдущего учебного года. Соответственно во втором полугодии текущего учебного года будут учитываться показатели первого полугодия текущего учебного года.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения.

## **II. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственного-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения.

2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

4. Стимулирование заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

5. Размер стимулирующей надбавки заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

## **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- 1.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 1.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 1.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 1.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 1.5. Обоснованные жалобы родителей на заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения, нарушение педагогической этики.
- 1.6. Детский травматизм по вине работника.
- 1.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 1.8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

## **IV. Система оценки индивидуальных достижений заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения.**

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений заместителей руководителя по АХР общеобразовательного учреждения являются:

- единые процедуры и технологии оценивания;
  - достоверность используемых данных;
  - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения регламентируются следующими документами:
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
  - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
  - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
  - региональная методика распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;
  - региональная программа мониторинговых исследований.
3. Накопление информации об индивидуальных достижениях заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения осуществляется в портфолио.
4. Структура оценки состоит из 4 пунктов, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:
- I. уровень подготовки общеобразовательного учреждения к приемке на начало нового учебного года;
  - II. уровень качества проведения инвентаризации;
  - III. уровень своевременного оформления договоров;
  - IV. результативность деятельности заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения;
5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется руководителем образовательного учреждения.

#### **V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.
2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя руководителя, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов.  
В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов. В результате получаем размер стимулирующих выплат заместителю руководителя за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

Таблица 1.

## VI. Критерии и показатели качества и результативности

### труда заместителя руководителя по АХР общеобразовательного учреждения

Критерии		Показатели							
<b>1.</b>	<b>Уровень качества подготовки и организации ремонтных работ общеобразовательного</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>						Выставляется МАХ возможный балл	
		<b><u>1) степень готовности общеобразовательного учреждения к началу нового учебного года <u>К1П1</u></u></b>							
		Учреждение принято комиссией без замечаний	Учреждение принято комиссией с частичными замечаниями	Учреждение не принято комиссией					
		30	15	0					
		<b><u>2) Проведение и организации ремонтных работ в школе</u></b>							
		Без замечаний	С замечаниями						
		20	0						
<b>2.</b>	<b>Уровень качества проведения инвентаризации</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>						Выставляется МАХ балл	
		<b><u>1) качество проведения инвентаризации <u>К2П1</u></u></b>							
		Без замечаний	С замечаниями						
		30	0						
<b>3.</b>	<b>Уровень своевременного оформления договоров</b>	<b>Максимальный балл по критерию – 20</b>						Выставляется МАХ возможный балл	
		<b><u>1) степень готовности договоров <u>К3П1</u></u></b>							
		Своевременная сдача договоров в МУ «ЦБ»	Не своевременная сдача договоров в МУ «ЦБ»						
		20	0						
<b>4.</b>	<b>Результативн</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 20</b>							

ость деятельности заместителей руководителя по АХР общеобразова тельного учреждения	<b><u>1) Степень предписаний выдаваемых надзорными органами К4П1</u></b>				Выставля ется МАХ балл	
	100% без замечаний	70% без замечаний	50% и менее без замечаний			
	20	10	0			
	<b><u>2) Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</u></b>					
	100% без замечаний	70% без замечаний	50% и менее без замечаний			
	10	5	0			
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-4 суммируются						
<b>ИТОГО:</b>						

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.В.Рудомётова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2008

Рассмотрено  
на заседании трудового коллектива  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2008г.

Утверждаю  
директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Исакина  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2008г

## **Положение**

### **о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда социальных педагогов МОУ-СОШ № 1 р.п. Степное Советского района Саратовской области**

#### **Общие положения.**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда социального педагога, определяет цель усиления материальной заинтересованности работника образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности социального педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов. В первом полугодии текущего года учитываются показатели второго полугодия предыдущего учебного года. Соответственно во втором полугодии текущего учебного года будут учитываться показатели первого полугодия текущего учебного года.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности социального педагога в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио.

## **II. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда социальных педагогов осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

4. Порядок стимулирования социальных педагогов определяется муниципальным образовательным учреждением в процентном отношении к ставке. Стимулирование социальных педагогов осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

5. Размер стимулирующей надбавки конкретного социального педагога определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

## **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.

6. Детский травматизм по вине работника.

7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

## **IV. Система оценки индивидуальных достижений социального педагога.**

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений социальных педагогов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях социальных педагогов осуществляется в портфолио.

4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I. Уровень осуществляемых мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности.

II. Уровень профессиональной культуры педагога.

III. Динамика воспитательных, образовательных, развивающих достижений обучающихся.

IV. Результативность деятельности учащихся во внеурочное время.

V. Результативность деятельности социального педагога.

VI. Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе.

VII. Общественная деятельность социального педагога.

Таблица 1.

5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.

**V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

4. Произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.

5. Найти сумму баллов всех педагогических работников.

6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда социальных педагогов, запланированного на период с сентября по декабрь текущего

года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

7. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого социального педагога. В результате получаем размер стимулирующих выплат социального педагога за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).
8. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

## Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели							
Итого по критерию 1:									
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 15						выставляется максимально возможный балл	
		1) Доля обучающихся у социального педагога, для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне							
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %			
		0	2	6	11	15			
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе							
		участие социального педагога в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		выставляется средний балл
		15	15	15	15	15	15		
		3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий							
		использование социально – педагогических технологий	использование тренинговых форм работы	организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов всех уровней			выставляется сумма баллов

15	15	15	15	15	
4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога					
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	
5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставляется максимально возможный балл
а) доля обучающихся (у данного социального педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.)					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	15	
б) Охват обучающихся системой взаимодействия социального педагога с различными организациями и ведомствами по профориентации (8 кл. – 11кл.)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
в) Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)

Пример. Иванова М.П. (социальный педагог) (К1П1+ К1П2+К1П3+ К1П4+К1П5):5; 15+15+15+5+15=65:5=13 (средний балл)

Подтверждающие документы: таблицы и диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися и результативность деятельности по социальной адаптации и профориентации; программы социальной адаптации и реабилитации, электронные учебно-методические материалы; распечатки с сайтов, подтверждающие дистанционное консультирование и участие в on-line-конференциях; раздел аналитического отчета по внедрению в практику социально-педагогических технологий; тематика докладов по исследовательской деятельности, представленных на педсоветах; дипломы, грамоты и благодарственные письма. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.

		Максимальный балл по критерию 2 - 15					
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально возможный балл
		а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					
		наличие			отсутствие		
		5			0		
		б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	1	2	3	4			

		4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:				выставляется максимально возможный балл	
		а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)					
		в полной мере	частично	отсутствие			
		15	8	0			
		Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):					
		Подтверждающие документы: совместные планы работы с органами здравоохранения, правопорядка, Центром занятости населения; планы работы родительских лекториев, правовых клубов, мероприятий, направленных на формирование правовой культуры и т.д.; таблицы и диаграммы, отражающие динамику семейного консультирования; справки, подтверждающие наличие и своевременное ведение личных дел опекаемых, осуществление планомерного социального надзора за семьями, находящимися в социально опасном положении; публикации в СМИ, отражающие деятельность социального педагога в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
3.	Динамика профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3 - 16					
		1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися					выставляется максимально возможный балл
		положительная динамика		отрицательная динамика		сохранение показателей	
		5		0		3	
		2) Изменение доли обучающихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете					
		увеличение		сохранение		снижение	
0		3		16			

3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	11	15	
6) Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
5		8		16	
7) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимально возможный балл

менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
0	8	12	16	
8) Доля обучающихся в школе, обеспеченных горячим питанием				выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более
0	4	8	12	15
9) Доля обучающихся в школе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)				выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более
0	4	8	12	15
10) Доля обучающихся в школе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактики различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности				выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более
0	4	8	12	15
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному социальному педагогу):				
Подтверждающие документы: статистика по правонарушениям, по количеству обучающихся, стоящих на внутришкольном учете; таблицы и диаграммы, подтверждающие количество обучающихся, охваченных неаудиторной деятельностью, занятость в каникулярное время, охват детей профилактическими мероприятиями; результаты анкетирования родителей и обучающихся; справка по обеспечению обучающихся горячим питанием; статистика конфликтных ситуаций, разрешаемых на школьном уровне; перечень профилактических программ, перечень мероприятий, способствующих сохранению здоровья. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
4.	Результативность	Максимальный балл по критерию 6 - 16		

участия  
социального  
педагога  
в методической и  
научно-  
исследовательско  
й работе

1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	3	7	12	16	
2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	3	7	12	16	
3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более	
0	3	7	12	16	
5) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.					выставляется максимально возможный балл
типовая	адаптированная		авторская		
1	5		16		

		6) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПМО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)			выставляется максимально возможный балл	
	учрежденческий уровень	муниципальный уровень		региональный уровень		
	8	12		16		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):						
Подтверждающие документы: ксерокопии планов, расписания мероприятий о распространении педагогического опыта; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности социального педагога в средствах массовой информации, копия сертификата тьютора. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
5.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5				
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл

	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя профсоюзной организации) о членстве в профсоюзной организации, «Педагогическом обществе России», общественных организаций; сведения о деятельности в рамках данных организаций; копии статей в СМИ, отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				

Согласовано	Рассмотрено	Утверждаю
Председатель ПК	на заседании трудового коллектива	директор школы
_____ Л.В.Рудомётова	« _____ » _____ 2008г.	_____ Н.Ю.
Исакина		
« _____ » _____ 2008		« _____ » _____
2008г		

**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты**  
**труда педагогов-психологов МОУ-СОШ № 1 р.п. Степное**  
**Советского района Саратовской области**

**II. Общие положения.**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога, определяет цель усиления материальной заинтересованности работника образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности педагогов-психологов. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (триместр, полугодие, год).

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагога-психолога в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио.

## **II. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов-психологов осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

4. Порядок стимулирования педагогов-психологов определяется муниципальным образовательным учреждением в процентном отношении к ставке. Стимулирование педагогов-психологов осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагога-психолога определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

## **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

5. Обоснованные жалобы родителей на педагога-психолога (за низкое качество работы), нарушение психологической этики.

6. Детский травматизм по вине работника.

7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

## **IV. Система оценки индивидуальных достижений педагога-психолога.**

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов-психологов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

3. Накопление информации об индивидуальных достижения педагогов-психологов осуществляется в портфолио.

4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I. Уровень осуществляемых мероприятий по образованию, развитию и социальной защите личности.

II. Уровень профессиональной культуры педагога-психолога.

III. Динамика воспитательных, образовательных, развивающих достижений обучающихся.

IV. Результативность деятельности учащихся во внеурочное время.

V. Результативность деятельности педагога-психолога.

VI. Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.

VII. Общественная деятельность педагога-психолога.

Таблица 1.

5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.

## **V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу-психологу.
2. Найти сумму баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов-психологов, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагога. В результате получаем размер стимулирующих выплат педагога-психолога за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).
5. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Критерии и показатели качества и результативности  
труда педагога –психолога образовательного учреждения

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – в соответствии с нормативами)					
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)					

0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	16	
6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	12	16	
7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами					
0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	12	16	

Итого по критерию 1:

Подтверждающие документы: годовой отчёт педагога-психолога, статистические справки, заверенные руководителем школы, отчёты по мониторинговым исследованиям, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности. .

Стр. \_\_\_\_\_

2.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2 - 15					
		1. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).( от учащихся начальных классов)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		2 Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).( от учащихся 5-8 классов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
0	2	6	12	16			
3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)							

менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
0	2	6	12	16	
4) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами					
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	выставляется сумма баллов
0	2	6	12	16	
5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)					выставляется максимально возможный балл
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	16	

Итого по критерию 2

Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию . Стр. \_\_\_\_\_

3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения	Максимальный балл по критерию 3 - 17				выставляется максимально возможный балл
		Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).				
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		3	5	12	17	

образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями ( % детей от общего числа) – классные часы, тренинги и т.п.				выставляется максимально возможный балл
	менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
	3	5	12	17	
	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности				выставляется максимально возможный балл
	1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
	2	5	7	12	17
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями				выставляется максимально возможный балл
	1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
	2	5	7	12	17
	5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями ( % детей от общего числа)				выставляется максимально возможный балл
	1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
	2	5	7	12	17
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу):					
Подтверждающие документы: статистические справки , краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию Стр. _____					
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога	Максимальный балл по критерию 4 - 16			
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность			выставляется максимально возможный балл
		2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности
		8	10		16

2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляется максимально возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе					выставляется максимально возможный балл

		количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
		6	12	12	16		
		5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимально возможный балл	
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		
		6	8	12	16		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному предмету):							
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов							
5.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию 5 - 15					
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога ( в % от обратившихся )				выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %	50 - 69 %		70 - 100 %		
		5	8		15		
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %	50 - 69 %		70 - 100 %		
	5	8		15			

3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года					выставляется максимально возможный балл
0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	
0	2	5	10	15	
4) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)					
10 - 29 %		30 - 39 %		40 - 50 %	более 50 %
5		8		12	16
6) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога					выставляется максимально возможный балл
менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе	
0	2	5	10	15	
7) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
0	4	8	12	15	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -7):					
Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся , краткое описание используемых программ, данные мониторинга по их использованию . Стр. _____					
6.	Результативность	Максимальный балл по критерию 6 - 16			

участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более	
	0	3	7	12	16	
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):					
	Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы педагога-психолога, утвержденная директором, копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях, грамот, дипломов					
7.	Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию 7 - 5				
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл

	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	2) Педагог –психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" , «Федерация психологов образования» и т.д.			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				
Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации, справка руководителя профсоюзной организации, справка председателя управляющего совета.				

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.В.Рудомётова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008

Рассмотрено  
на заседании трудового коллектива  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г.

Утверждаю  
директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Исакина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
рабочих общепрофессиональных профессий МОУ- СОШ №1 р.п. Степное  
Советского района Саратовской области.**

**III. Общие положения.**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рабочих общепрофессиональных профессий, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности выполняемой работы.. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
4. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов. В первом полугодии текущего года учитываются показатели второго полугодия предыдущего учебного года. Соответственно во втором полугодии текущего учебного года будут учитываться показатели первого полугодия текущего учебного года.
8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

**IV. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда рабочих осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственного-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.
2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.
4. Стимулирование рабочих осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного рабочего определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

### **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:
  - 1.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
  - 1.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
  - 1.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
  - 1.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
  - 1.5. Обоснованные жалобы родителей на рабочего .
  - 1.6. Детский травматизм по вине работника.
  - 1.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
  - 1.8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

### **IV. Система оценки индивидуальных достижений рабочих общепрофессиональных профессий.**

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений рабочего являются:
  - единые процедура и технология оценивания;
  - достоверность используемых данных;
  - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений рабочего регламентируются следующими документами:
  - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Структура оценки состоит из 4 пунктов, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

- I. уровень проведения генеральных уборок;
- II. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- III. активность участия в подготовке школы к новому учебному году.
- IV. общественная деятельность работника. Таблица 1.

5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора по АХР, руководителем образовательного учреждения.

#### **V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

9. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому рабочему.
10. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
11. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого рабочего. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

**VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда секретаря общеобразовательного учреждения**

	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>				
<b>1.</b>	<b>Профессиональный уровень</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b>1) <u>знание и использование в работе компьютерных программ</u> <i>К1П1</i></b>				
		1 программа	2 и более программ			
		3	5			
<b>2.</b>	<b>Ведение делопроизводства</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b>1) <u>уровень качества ведения делопроизводства</u> <i>К2П1</i></b>				
		высокий	средний	низкий		
		5	3	0		
<b>3.</b>	<b>Оперативность выполнения распоряжений руководителя</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b>1) <u>уровень качества исполнения распоряжений руководителя</u> <i>К3П1</i></b>				
		Оперативное и верное	Неоперативное			
		5	0			
<b>4.</b>	<b>Наличие дополнительных видов деятельности</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b>1) <u>дополнительные виды деятельности</u> <i>К3П1</i></b>				
		Имеется	Не имеется			
		5	0			
<b>4.</b>	<b>Общественная деятельность работника</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b>1) <u>работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u> <i>К4П1</i></b>				
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член	3 – член	4 – член		
		3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
	<b>ИТОГО:</b>					

**VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда водителя общеобразовательного учреждения**

Критерии		Показатели						
1.	Уровень обеспечения исправного технического состояния автотранспорта	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ возможный балл
		<u>1) обеспечение исправного состояния автотранспорта К1П1</u>						
		100%	70%	50% и менее				
		3	2	0				
2.	Количество замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта в сравнении с предыдущим периодом	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ балл
		<u>1) соблюдение ПДД, К2П1</u>						
		Отсутствие замечаний	Есть замечания					
		3	0					
3.	Количество замечаний (предписаний) по вопросам безопасной перевозки детей	Максимальный балл по критерию - 3						
		Отсутствие замечаний	Есть замечания					
		3	0					
4.	Отсутствие ДТП	Максимальный балл по критерию - 3						
5.	Обеспечение порядка и	Отсутствие – 3		Наличие - 0				
		Максимальный балл по критерию - 3						

	чистоты рабочего места	Нет замечаний -3	Есть замечания - 0				
6.	Общественная деятельность работника	Максимальный балл по критерию - 2					
		<i>1) работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения <u>К4П1</u></i>					Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель			
	<b>ИТОГО:</b>						

**VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда повара общеобразовательного учреждения**

<b>Критерии</b>		<b>Показатели</b>				
<b>1.</b>	<b>Приготовление блюд в соответствии с требованиями и СанПиНа</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b>1) Качественное приготовление блюд <u>К1П1</u></b>				
		Соблюдение требований и норм	Нарушения требований и норм СанПиНа			
		5	0			
<b>2.</b>	<b>Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 3</b>				
		<b>1) Отсутствие жалоб и замечаний <u>К2П1</u></b>				
		Отсутствие жалоб	Есть жалобы			
		3	0			
<b>3.</b>	<b>Отсутствие обоснованных жалоб надзорными органами по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		да	нет			
		5	0			
<b>4.</b>	<b>Содержание в чистоте рабочего инструмента, рабочего места</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 3</b>				
		Нет замечаний	Есть замечания			
		3	0			
<b>5.</b>	<b>Качественно</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 3</b>				

	е приготовлен ие блюд	Нет замечаний 3	Есть замечания 0			
6.	Общественна я деятельность работника	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
		<b><u>1) работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u></b>				
		<b><u>К4П1</u></b>				
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член	3 – член	4 – член		
		3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
<b>ИТОГО:</b>						

**VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда рабочих общеобразовательного учреждения**

Критерии	Показатели						
1. Уровень проведения генеральных уборок	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ возможный балл
	<u>1) соответствие проведенных уборок санитарно-гигиеническим требованиям К1П</u>						
	Проведение дополнительных уборок	Отсутствие замечаний	Есть замечания				
	3	2	0				
2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ балл
	<u>1) своевременность выполнения поступивших заявок по устранению технических неполадок К2П</u>						
	Отсутствие замечаний	Есть замечания					
	3	0					
	<u>2) качественная уборка закрепленных помещений</u>						
	3	0					
3. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	Максимальный балл по критерию - 5						Выставляется МАХ возможный балл
	<u>1) активность участия в подготовке учреждения к новому учебному году К3П</u>						
	да	нет					
	5	0					
4. Выполнение общественных поручений	Максимальный балл по критерию - 5						
	Одно поручение	Два поручения	3 и более				
	2	3	5				
5. Общественная деятельность работника	Максимальный балл по критерию - 2						Выставляется МАХ балл
	<u>1) работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К4П</u>						
	школьной		муниципальной		региональной		
	2 – член 3 - руководитель		3 – член 4- руководитель		4 – член 5 - руководитель		
<b>ИТОГО:</b>							

**VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда кухонного работника общеобразовательного учреждения**

Критерии		Показатели						
1.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния	Максимальный балл по критерию - 5						Выставляется МАХ возможный балл
		<u>К1П1</u>						
		Есть жалобы	Нет жалоб					
		0	5					
2.	Качественное и своевременное проведение мытья посуды	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ балл
		<u>К2П1</u>						
		высокий	средний	низкий				
		3	1	0				
3.	Качественное и своевременное проведение уборок помещения	Максимальный балл по критерию - 2						Выставляется МАХ возможный балл
		высокий	средний	низкий				
		2	1	0				
4.	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния, в сравнении с предыдущим периодом	Максимальный балл по критерию - 1						Выставляется МАХ балл
		<u>1) дополнительные виды деятельности К3П1</u>						
		уменьшилось	увеличилось					
		1	0					

	<b>Максимальный балл по критерию - 5</b>				
	<b><u>1) работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К4П1</u></b>				<b>Выставляется МАХ балл</b>
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
	<b>ИТОГО:</b>				

**VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда сторожа общеобразовательного учреждения**

Критерии		Показатели						
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ возможный балл
		Есть замечание	Нет замечаний					
		0	3					
2.	Контроль за надлежащим состоянием запасных выходов школы	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ балл
		Есть замечание	Нет замечаний					
		0	3					
3.	Содержание территории школы в надлежащем состоянии	Максимальный балл по критерию - 3						Выставляется МАХ возможный балл
		<u>КЗП</u>						
		Есть замечание	Нет замечаний					
		0	3					
4.	Сохранность материальных ценностей	Максимальный балл по критерию - 2						Выставляется МАХ балл
		<u>1) дополнительные виды деятельности КЗП</u>						
		Есть замечание	Нет замечаний					
		0	2					
5.		Максимальный балл по критерию - 5						Выставляется МАХ балл
		<u>1) работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения КЗП</u>						
		школьной		муниципальной		региональной		
		2 – член 3 - руководитель		3 – член 4- руководитель		4 – член 5 - руководитель		
6.	Отсутствие	Максимальный балл по критерию - 2						

жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>1) <u>дополнительные виды деятельности</u> <i>КЗП</i></b>				
	<b>Есть</b>	<b>Нет</b>			
	<b><u>0</u></b>	<b><u>2</u></b>			
<b>ИТОГО:</b>					

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.В.Рудомётова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008

Рассмотрено  
на заседании трудового коллектива  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г.

Утверждаю  
директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Исакина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008г

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
библиотекаря МОУ-СОШ № 1 р.п. Степное Советского района  
Саратовской области**

**IV. Общие положения.**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря общеобразовательного учреждения, определяет цель усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности работы библиотекаря общеобразовательного учреждения.
4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов. В первом полугодии текущего года учитываются показатели второго полугодия предыдущего учебного года. Соответственно во втором полугодии текущего учебного года будут учитываться показатели первого полугодия текущего учебного года.
8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности библиотекаря общеобразовательного учреждения.

## **II. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда **библиотекаря** общеобразовательного учреждения осуществляется органами государственного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.
2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.
4. Стимулирование библиотекаря общеобразовательного учреждения осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного библиотекаря общеобразовательного учреждения определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.
6. Порядок стимулирования библиотекарей определяется образовательным учреждением

## **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:
  - 1.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
  - 1.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
  - 1.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
  - 1.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
  - 1.5. Обоснованные жалобы родителей на библиотекарей общеобразовательного учреждения, нарушение педагогической этики.
  - 1.6. Детский травматизм по вине работника.
  - 1.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
  - 1.8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

## **IV. Система оценки индивидуальных достижений библиотекаря общеобразовательного учреждения.**

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений **библиотекаря** общеобразовательного учреждения являются:
  - единые процедуры и технологии оценивания;
  - достоверность используемых данных;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений библиотекаря общеобразовательного учреждения регламентируются следующими документами:
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
  - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
  - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
  - региональная методика распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;
  - региональная программа мониторинговых исследований.
3. Накопление информации об индивидуальных достижениях библиотекарей общеобразовательного учреждения осуществляется в портфолио.
4. Структура оценки состоит из 5 пунктов, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:
- I. Основные относительные показатели библиотечной работы;
  - II. Уровень профессиональной культуры библиотекаря;
  - III. Результативность массовой работы с учащимися общеобразовательного учреждения;
  - IV. Результативность участия библиотекаря в методической и научно-исследовательской работе;
  - V. Общественная деятельность библиотечного работника.
5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется руководителем образовательного учреждения.

#### **V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

12. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.
13. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов.  
В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
14. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому

библиотекарю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы библиотекаря общеобразовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы библиотекаря общеобразовательного учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

