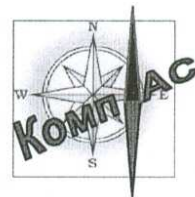


Министерство образования и науки Республики Бурятия
МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ»
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32» г. Улан-Удэ

670033, Республика Бурятия,
г. Улан-Удэ, ул. Жердева 122,
тел./факс (3012)42-53-38
e-mail: school32@mail.ru
Web-caim: <http://www.school-32.ru>



Согласовано

Председатель ПК

А.А. Чижиков



Согласовано

Председатель

Управляющего Совета

В.Б. Метелева



Утверждаю

Директор школы

П.Л. Казаев

2009 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №32» на 2009-2010 учебный год.

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12. 2006 г. N 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования», постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. №289, от 26.12.07г. №438, приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008г. №184, в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новых механизмов оплаты труда и повышения доходов работников муниципальных общеобразовательных учреждений г.Улан-Удэ, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 03.04.2008г. №168, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 22.04.2008г. №212, приказа Комитета по образованию г. Улан-Удэ № 744 от 10.05.07 г. «О внедрении НСОТ педагогическим работникам»

1. Общие положения.

1. Установление выплат стимулирующего характера (доплаты стимулирующего характера) зависит от результативности и качества труда работника МОУ СОШ № 32 и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

2. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работника являются: результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), показатели их здоровья, создание условий для организации учебно-воспитательного процесса.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления компетентностей работника ОУ: профессиональной подготовки, системных проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств работника, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

4. Показатели компетентности работника в баллах (процентах) определяются администрацией школы по согласованию с Управляющим Советом школы в зависимости от результатов работы работника на основании его личного обращения (заявления) с приложением заявляемых показателей компетентности работника.

5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом МОУ СОШ № 32 показателей для стимулирования работников устанавливается локальным актом, утверждаемым директором школы.

6. Порядок выплат стимулирующего характера труда работников МОУ СОШ № 32 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим порядком и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Компетентности работников ОУ	Характеристика компетентностей
Компетентность в преподаваемом предмете (учебной дисциплины) и методах преподавания	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения ГОСа обучающимися.
Компетенция в организации информационной основы деятельности обучающихся.	Подготовка к современному уроку вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к уроку. Процесс подготовки учителя к уроку уже не ограничивается чтением методик и чужих разработок, учитель постоянно находится в поиске новой информации.
Компетентность в организации воспитательной работы	Обеспечивает целостность образовательного процесса, как единство обучающихся и воспитывающих воздействий.
Компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью.	Данная компетентность позволит педагогу привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.
Компетентность в реализации образовательных программ повышенного (профильного, углубленного) уровня подготовки.	Свободное владение предметом на повышенном уровне, свободная ориентация в специальной и научно-популярной литературе.
Компетентность в выстраивании индивидуального образовательного маршрута обучающегося	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Создание условий для реального выбора обучающимися индивидуальных траекторий развития.
Компетентность в разработке образовательных программ (элективных курсов, факультативов, проектной деятельности, программ учебных практик и др.)	Данная компетентность обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе свободного выбора обучающимися индивидуальных образовательных программ. Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся.
Компетентность во владении современными образовательными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования т.п.)	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного самоопределения.
Компетентность профессионально-личностного совершенствования	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности. Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых образовательных и педагогических

	технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии.
Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько учитель отличается поиском и внедрением в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.
Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Служит условием реализации гуманизации образования. Обеспечивает высокую мотивацию образовательной деятельности обучающихся.
Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса.

Экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

в компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работника ОУ в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора ОУ.

В состав экспертной комиссии включаются представители УС ОУ, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии выбирается из числа родительской общественности УС ОУ. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии выбирается из числа работников ОУ. Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

определять порядок работы экспертной комиссии;

запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности. Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания

экспертной комиссии;

- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией УС ОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению директора ОУ ежеквартально.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются директору для исправления и доработки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценки профессиональной деятельности работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах (процентах) и утверждает на своем заседании. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на сайте школы. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

С учетом мнения экспертной комиссии УС ОУ директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОУ по результатам их профессиональной

деятельности за предшествующий квартал. Указанные выплаты выплачиваются ежемесячно.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению УС допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в:

- процентах от ставки (оклада);
- повышающих коэффициентах;
- денежном выражении.

Примечание:

Соотношение базовой (Бз) и стимулирующей (Ст) частей оплаты труда в 2009-2010 учебном году $Bз : Ст = 85\% : 15\%$

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по следующим основаниям для премирования:

Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений и процентное соотношение, оценочные баллы:

№ п/п	Направление деятельности	
1	Учебная деятельность (20%)	-показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) - 15 баллов; -достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом - 15 баллов; -наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) - 15 баллов; -высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей) - 15 баллов; -организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений - 10 баллов; -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов - 15 баллов; -низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении - 15 баллов
2	Создание	-наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе

	условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<p>компьютерных классов – 15 баллов;</p> <p>-наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) – 15 баллов;</p> <p>-наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой – 15 баллов;</p> <p>-обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) – 15 баллов;</p> <p>-обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены – в зависимости от их состояния и степени использования) – 15 баллов;</p> <p>-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – 15 баллов;</p> <p>-эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние при школьной территории – 10 баллов.</p>
3	Работа с кадрами (10%)	<p>-наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационные категории – 30 баллов;</p> <p>-развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) – 35 баллов;</p> <p>-стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – 35 баллов.</p>
4	Социальная деятельность (10%)	<p>-отсутствие отчислений из учреждения в 1-11 классах, выполнение Закона РФ об обязательном общем образовании – 30 баллов;</p> <p>-организация различных форм внеклассной и внешкольной работы – 15 баллов;</p> <p>-снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися – 25 баллов;</p> <p>-высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков – 15 баллов;</p> <p>-занятость учащихся во внеурочное время – 15 баллов;</p>
5	Управленческая деятельность (30%)	<p>-исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.) – 30 баллов;</p> <p>-отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – 20 баллов;</p> <p>-объемы привлечения внебюджетных средств 25 баллов;</p> <p>-обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совет отцов и т.д. PR образовательной деятельности учреждения – 25 баллов.</p>
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)	<p>-высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся – 25 баллов;</p> <p>-снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки 20 баллов;</p> <p>-организация обеспечения учащихся горячим питанием – 20 баллов;</p> <p>-организация и проведение мероприятий, способствуют дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.) – 20 баллов;</p> <p>-организация обучения детей с отклонениями в развитии – 15 баллов.</p>

Сумма стимулирующих выплат директору школы производится приказом комитета по образованию г. Улан-Удэ

Размер стимулирующих выплат заместителям (НСОТ) составляет до 80% от размера стимулирования руководителя ОУ

Критерии оценки за качество и результаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности				Кол-во баллов
Максимальный балл по критерию					26	
1.	Динамика учебных достижений обучающихся (1 раз в полугодие)	1. Качественная успеваемость по предмету: - математика и русский язык, физика, химия: средняя, старшая школа - 40%				8
		менее 20%	20-29%	30-40%	более 40%	
		0	3	6	8	
		- начальная школа - 500/0;				
		Менее 30%	30-39%	40-49%	50%	
		0	3	6	8	
		- литература, иностранный язык, естествознание (география, биология) и обществознание более 50%				
		менее 30%	30-39%	40-50%	более 50%	
		0	3	6	8	
		- технология, физическая культура, художественно-эстетического цикла более 80 %				
		менее 40%	40-59%	60-79%	более 80%	
		0	3	6	8	
		- черчение - 70%				
		менее 40%	40-59%	60-70%	более 70%	
		0	3	6	8	
		2. Результаты регионального мониторинга и независимых аттестаций: (по линии администрации)				8
		• 100% учащихся получили положительную отметку				
		20%	40%	60%	80%	100%
		0	2	4	6	8
		3. Результаты итоговой аттестации выпускников (4,9, 11):				
		доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)				2
		• 50-75% учащихся получили положительную отметку				4
		• 76-85% учащихся получили положительную отметку				6
		• 86-90% учащихся получили положительную отметку				8

		<ul style="list-style-type: none"> 90-100% учащихся получили положительную отметку 		
		<p>4. Проведение дополнительных индивидуальных и групповых занятий с учащимися (индивидуальные и групповые консультации):</p> <ul style="list-style-type: none"> Систематическое проведение Эпизодическое проведение <p>(наличие журнала учета и примерного графика проведения)</p>	2 1	
Максимальный балл по критерию			20	
2.	Результативность внеучебной деятельности и по преподаваемым предметам (за 3 года)	<p>Результативность предметных олимпиад – не менее 3-х учителей в МО: начальная школа, математика, русский язык, иностранный язык)</p> <ul style="list-style-type: none"> школьная олимпиада Призовое место городская олимпиада Призовое место Поощрение (4-5 место) республиканские олимпиады Призовое место Поощрение (4-10) всероссийские олимпиады Призовое место Поощрение прочие олимпиады (призовое место) (всероссийские, республиканские, городские) 	2 4 2 6 4 8 6 3,2,1	
		<p>Результативность конкурсов, выставок и соревнований (Кенгуру, Русский медвежонок - наличие победителей, призеров до 10 места)</p> <ul style="list-style-type: none"> школьные (призовые места) городские республиканские всероссийские 	1 2 3 4	
		<p>Результативность научно-практических конференций</p> <ul style="list-style-type: none"> школьная НПК Призовое место городская НПК Призовое место Поощрение (4-5 место) республиканские НПК Призовое место Поощрение (4-10) всероссийские НПК Призовое место Поощрение прочие НПК (призовое место) (всероссийские, республиканские, городские) 	2 4 2 6 4 8 6 3,2,1	
		Максимальный балл по критерию		42
3.	Повышение профессиональной компетентности	Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий		
		Частота использования	Более 30% - 3 балла;	Отчет учителя посещение

педагогов (за 3 года)	я педагогическ их технологий, в том числе проектных.	Более 20% - 2 балла; Более 10% - 1 балл.	уроков.			
	Уровень предоставляемого содержания образования					8
	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</u>					времен но не учитыв ается
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	4	6	8	
	<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов)</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	4	6	8	
	<u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (включая программы элективов)</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	4	6	8	
	<u>4) 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</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	4	6	8	
	<u>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам (от уч. 10-11 классов)</u>					времен но не учитыв ается
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
	0	2	4	6	8	
	<u>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы)</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	4	6	8	
	<u>7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК</u>					
	школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	
	3		5		7-10	
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям (2,3,7) – старшая школа (3,6,7) – начальная школа						

		Участие (выступление, открытые уроки, мастер-классы) в работе семинаров, ГМО, конкурсах, конференциях: (в течение года)					
		• городские					3
		• республиканские					4
		• всероссийский					5
		Выпуск статей (в течение года)					
		городские					3
		республиканские					4
		всероссийские					5
		международные					6
		Выпуск методических пособий (постоянно)					
		городские					3
		республиканские					4
		всероссийские					5
		международные					6
		Участие (руководство) учителя в работе творческих лабораторий ГМО, экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад					6
		0	школьн й	муниципа льный	региональ ный	более высокий	
		0	1 руководи тель - 2	3 руководи тель - 4	4 руководи тель - 5	5 руководите ль - 6	
		Результативность использования ИКТ в образовательном процессе					8
		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов		использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	
		1		1		6	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качество заполнения документации, исполнение административных решений Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения. Допустимый уровень – 1 балл; Оптимальный уровень – 2 балла.					до 2
5.	Уровень профессиональной культуры педагога	Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО (постоянно)					5
		0	школьн й	муниципа льный	региональ ный	более высокий	
		0	1	3	4	5	
	ИТОГО:						95

Критерии оценки за качество и результаты труда классных руководителей

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности	Кол-во баллов
1.	Сохранения контингента учащихся	Перекомплект – по 1 баллу за каждого обучающегося свыше 25 (отчет – 1 раз в четверть).	до 5
2.	Работа с документами	Наличие перспективного плана воспитательной работы 3 – годовой план реализуется полностью 2 – частично реализуется 1 – эпизодически реализуется	3
3.	Работа с родителями и учащимися	Регулярность проведения тематических собраний для родителей (Протоколы родительских собраний)	2
		Систематическая работа с неблагополучными семьями, опекунами семьями	по 1 баллу за каждую семью
		Проведение экскурсий, походов, выходы в театр и пр. (1 раз в полугодие)	по 1 баллу за каждое.
		Работа с детьми группы риска	до 3
		Проведение и участие класса в конкурсах, соревнованиях <ul style="list-style-type: none"> • школьные • городские • республиканские • всероссийские 	2 3 4 5
		Занятость обучающихся во внеурочное время (факультативы, секции, кружки) <ul style="list-style-type: none"> • заняты все ученики • заняты свыше 80 % • заняты свыше 50 % 	3 2 1
		Отсутствие правонарушений, в том числе курильщиков, нарушителей дисциплины	до 8
		Отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	2
		4.	Организация питания обучающихся
5.	Методическая работа	Участие в семинарах, педсовета (доклад), конференции по темам воспитания: <ul style="list-style-type: none"> • городские • республиканские • всероссийский 	3 4 5

	Пропаганда передового опыта воспитательной работы: -публикации разных уровней на тему воспитания; -участие в профессиональных конкурсах классных руководителей	
	<ul style="list-style-type: none"> • городские • республиканские • всероссийский 	3 4 5
	ИТОГО:	45

3. Порядок стимулирования работников школы непосредственно не занятых в осуществлении учебного процесса по следующим основаниям для премирования:

- *заместителям директора (ВР, СЗ)* до 80 % к сумме базового оклада
- *руководителю структурного подразделения, методисту поНМР* до 70 % к сумме базового оклада –*за*:
 - качественную организацию работы общественных органов управления (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
 - организацию аттестации педагогических работников;
 - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
 - организацию обучения на дому учащихся с хроническими заболеваниями, детей – инвалидов, обучение в форме экстерната или семейного образования;
 - продолжительность работы в условиях переуплотненного рабочего дня;
 - кураторство платных образовательных услуг;
 - организацию приема детей в первый класс, подготовку дошкольников;
 - учет и ведение мониторинга состояния здоровья учащихся и уровня физической подготовки;
 - ведение учета посещаемости учащихся;
 - курирование реализации муниципальных программ, программы развития школы;
 - проведение мероприятий по городскому и республиканскому плану;
 - составление и корректировка локальных нормативных актов;
 - организацию работы по Всеобучу;
 - оформление документов на компьютере;
 - курирование работы социально-психологической службы;
 - организацию работы с родительской общественностью;
 - организацию дежурства по школе педагогов и классных коллективов;
 - организацию профориентационной работы;
 - организацию школьного горячего питания;
 - обеспечение антитеррористической безопасности ОУ;
 - ведение протоколов органов школьного самоуправления;
 - организацию медосмотров учащихся и работников;
 - работа с санитарными книжками, медицинскими полюсами.

Заведующим методическими объединениями классных руководителей за:

- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами;
 - внедрение эксперимента и двусменность работы школы;
 - оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами;
 - подготовка и проведение предметных олимпиад;
 - оформительские работы по школе;
 - составление и корректировка учебного расписания;
 - участие в ремонте школе.
- до 15% к должностному окладу (в зависимости от количественного состава группы);
- из расчета 50 рублей за 1 человека

За внеклассную работу по основам безопасности жизнедеятельности за:

- ведение спортивных кружков и секций;
 - организацию и проведение соревнований и спортивных конкурсов;
 - участие в ремонте спортивного инвентаря и сооружений.
- до 50 % к сумме базового оклада;

Заведующей библиотекой (библиотекаря) – до 50% к сумме базового оклада за:

- высокую читательскую активность обучающихся; - результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- эффективное выполнение плана работы библиотекаря - организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ;
- качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций;
- эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет;
- высоким уровнем организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ;
- обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещения ОУ в соответствии с нормами СанПиН;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- оформление тематических выставок;
- содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии;
- работа в особых условиях (доставка литературы);
- оформление документов на компьютере;
- сотрудничество с фильмотекой;
- работу с внебюджетным фондом.

Заместителю директора по АХЧ – до 80 % к сумме базового оклада за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН;
- обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов);
- обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время;
- обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;
- наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ;
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ;
- эффективность использования материально-технической базы ОУ;
- эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ;
- обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности;
- организация работы в отсутствие благоустроенности учреждения (отсутствие централизованного отопления, водоснабжения, связи и т.д.);
- организация контроля и эффективного использования собственного автотранспорта и сельхозтехники ОУ;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ;
- особые условия труда (подъем и перенос тяжестей);
- разъездной характер работы;
- участие в устранении аварий;
- продолжительность режима работы в условиях переуплотненного рабочего дня;
- привлечение внебюджетных средств;
- оформление правоустанавливающих документов (землеотводные, лицензирование, табель заработной платы и т.д).

Старшему вожатому (организатору детского движения), педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, логопеду – до 50% к сумме базового оклада за:

- сложность, двусмысленность и сверхурочное время работы;

- оформительская работа в школе;
- выполнение обязанностей курьера;
- сопровождение учащихся к месту проведения выставок, конкурсов, олимпиад;
- реализация созданной программы деятельности клуба, кружка, центра;
- позитивная динамика численности учащихся, участвующих в работе клуба, кружка, центра;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»;
- эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации;
- привлечение внебюджетных средств для деятельности клуба, кружка, центра;
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- разработка авторских программ.

Молодым специалистам:

- 15 % к сумме базового оклада ежемесячно, в течение первого года работы

Секретарю, делопроизводителю, специалисту по кадрам – до 50 % к сумме базового оклада за:

- заведование кабинетом;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление пенсионных карточек, банковских карточек).
- организация и контроль воинского учета сотрудников и учащихся;
- увеличение объема работы, связанное с началом и окончанием учебного года;
- напряженность и интенсивность работы;
- выполнение обязанностей курьера;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- работа с архивом;
- обслуживание компьютерной и множительной техники.

Лаборанту (по химии, физике, информатике, наладке воды), хлоратору – до 50% к сумме базового оклада за:

- большой объем, двусмысленность и сложность работы;
- вредные условия труда;
- ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей, теле- видео и множительной техники;
- подъем и перенос тяжестей;
- выполнение машинописных работ;
- оформление и музыкальное обслуживание внеклассных мероприятий;
- безупречное исполнение должностных обязанностей;

Инструктору по плаванию – до 50% к должностному окладу за:

- результативность оздоровительной работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами заболеваний;
- просветительская работа с родителями;
- работу по пропаганде ЗОЖ;
- разработка и реализация авторских программ;
- организация сотрудничества с организациями.

Представителю профкома–

до 10 % к сумме базового оклада – за работу с больничными листами.

Дежурному слесарю – до 50% к сумме базового оклада – за

- безупречное исполнение должностных обязанностей;
- активное участие в ликвидации аварий;
- участие в ремонте школы;
- оперативное выполнение заявок по устранению неполадок;
- работа с личным инвентарем и в своей спец;
- за особые условия труда (подъем и перенос тяжестей, осенне-зимний период).

Рабочему по ремонту – до 50 % к к сумме базового оклада за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей;
- активное участие в ликвидации аварий;
- участие в ремонте школы;
- оперативное выполнение заявок по устранению неполадок;
- работа с личным инвентарем и в своей спец. одежде;
- ремонт школьной мебели и оборудования;
- за особые условия труда (подъем и перенос тяжестей, осенне-зимний период)

Уборщику служебных помещений – до 50% к сумме базового оклада за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей;
- работа в собственной спец. одежде;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей);
- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;
- работа в особых условиях (осенне-зимний период)

Дворнику – до 50% к сумме базового оклада за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, покос травы, обрезка и побелка деревьев, уборка несанкционированных свалок);
- работа в особых условиях (осенне-зимний период).






Сторожу – до 50% к сумме базового оклада за:

- работа в сложной криминогенной обстановке;
- безупречное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, обрезка деревьев, косметический ремонт здания, погрузочно-разгрузочные работы).

Вахтеру, гардеробищику – до 50% к к сумме базового оклада за:

- работа в условиях сложной криминогенной обстановке;
- безупречное исполнение должностных обязанностей;
- погрузочно-разгрузочные работы;
- работа в особых условиях (осенне-зимний период).

Члены комиссии:

Н.И.Балдакова	
А.В.Бирюков	
Л.А. Дарханова	
Ю.Ф..Дикань	
Л.В.Стрижкова	
Л.К. Янькова	