

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ «СОШ № 153
с углубленным изучением
иностранных языков» г.Перми

27 января 2012 года

В.И.Бажин

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МАОУ «СОШ № 153 с углубленным
Изучением иностранных языков» г.Перми
Приказ № 108/5 от 27 января 2012 года

Н.Р.Исаева

27 января 2012 года

ПОЛОЖЕНИЕ**О стимулирующих выплатах МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 153 с углубленным изучением иностранных языков» г. Перми**

В соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному Постановлением администрации города от 20.10.2009 № 705, заработная плата включает:

1. базовую основную часть – рассчитанную на основе ученико-часа для работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс;
2. оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты и иные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения;
3. стимулирующую часть – выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

1. Общие положения

1.1. Условия и порядок распределения компенсирующего, стимулирующего характера, иных выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя) закрепляются в данном Положении, которое утверждается приказом по учреждению.

1.2. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми.

1.3. Условия, порядок, размеры, шкалу оценивания для установления компенсирующего, стимулирующего характера, иных выплат определяются учреждением самостоятельно с учетом: приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739 н);

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172.

1.4. Для оценки качества и результативности работы работников учреждения должна быть разработана шкала оценки (баллы, проценты), позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

1.5. Стимулирующая часть заработной платы работников составляет не менее 30%,

1.6. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы.

1.7. Вопросы принятия локального акта о стимулировании работников и распределения стимулирующих выплат рассматриваются на комиссии созданной в школе.

1.8. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации возможны два способа участия представительных органов работников в процедуре принятия локального акта, регламентирующего оплату труда работников образовательного учреждения:

1.8.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в статье 372 ТК РФ. В случае нарушения работодателем порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт по вопросам оплаты труда не подлежит применению (ст.8 ТК РФ),

1.8.2. согласование принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями с представительным органом работников (ст.8 ТК РФ).

1.9. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

2. Компенсирующие выплаты.

Размеры компенсирующих выплат (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которая начисляется на всю заработную плату) определяются в абсолютных размерах или в процентах к заработной плате, рассчитанной на основе ученико-часа для учителей (педагогов дополнительного образования), от должностного оклада для других работников учреждения.

2.1. Устанавливаются следующие виды компенсирующих выплат:

2.1.1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

2.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) в размере, не превышающем ежемесячного оклада.

2.1.3. Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы в размере не превышающем 500% ежемесячного оклада.

2.1.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере не превышающем ежемесячного оклада.

2.1.5. Доплата за работу в ночное время в размере, не превышающем ежемесячного оклада.

2.1.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не превышающем ежемесячного оклада.

2.1.7. Оплата за сверхурочную работу в размере, не превышающем ежемесячного оклада.

2.1.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется в размере 15% на всю заработную плату.

2.1.9. Выплата классному руководителю за классное руководство ежемесячно 50 рублей за ученика в классе.

2.1.10. Выплата учителю за проверку тетрадей:

- 10% от базовой основной части заработной платы учителям русского языка и литературы, математики, физики, иностранного языка;

- 5% от базовой основной части заработной платы учителям начальных классов и химии.

3. Другие вопросы оплаты труда.

3.1. За счет экономии стимулирующей части фонда платы труда по соответствующей категории работников учреждения могут устанавливаться иные выплаты.

3.2. Иные выплаты — это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

3.3. Единовременная материальная помощь всем сотрудникам, в т.ч. руководителю, оказывается на основании письменного заявления работника учреждения в случаях:

- стихийного бедствия;
- несчастного случая;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- оплаты обучения детей в ВУЗах;
- необходимости экстренного медицинского лечения;
- чрезвычайная ситуация;
- на оздоровление, приобретение теплой одежды, других случаях в размере, не превышающем 10 000 рублей в год.

4. Стимулирующие выплаты.

4.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании «Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному приказом начальника департамента.

4.2. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и руководителю структурного подразделения учреждения.

4.2.1. Заместителю руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ) и руководителю структурного подразделения устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Результативность образовательной деятельности в ОУ</i>	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика) школы
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика) школы
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад российского уровня школы
		Наличие участников и победителей предметных олимпиад международного уровня школы
		Положительная динамика уровня развития воспитанников (на основании диагностики по образовательным программам)
		Положительная динамика освоения основной общеобразовательной программы (ЕМТ в 1 классах)
		Положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников
		Охват занятости учащихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной активности школы
2.	<i>Повышение квалификации педагогических кадров в рамках реализации каскадно-циклической модели обучения и развития работников отрасли «Образование»</i>	Наличие у ОУ статуса краевого ЦИО, поставщика образовательной услуги обучения и развития взрослых (работников отрасли «Образование»)
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации

	<i>города Перми, новой краевой модели повышения квалификации</i>	Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
		Получение работниками ОУ диагностируемого результата, конкретного продукта после обучения
		Участие в работе университетских округов
3.	<i>Участие работников образовательного учреждения в конкурсном движении</i>	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней
		Участие в ПНП «Образование»
		Результативность участия в ПНП «Образование»
4.	<i>Инновационная деятельность</i>	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами
		Рассмотрение материалов ОУ на городском научно-методическом совете, экспертном совете при Министерстве образования Пермского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)
		Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)
5.	<i>Аттестация педагогических работников</i>	Положительная динамика количества педагогов, имеющих I и высшую квалификационную категорию
		Наличие работников ОУ, имеющих статус педагога-исследователя, руководителя-исследователя, методиста-исследователя
		Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам
6.	<i>Кадровое обеспечение</i>	Стабильность педагогического коллектива
		Привлечение молодых специалистов в учреждение
7.	<i>Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)</i>	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Добровольное обследование учащихся на наркозависимость
8.	<i>Уровень исполнительской дисциплины</i>	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности
9..	<i>Организация работы</i>	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования
		Отсутствие конфликтных ситуаций

4.2.1. Заместителю руководителя по АХЧ устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения</i>	Уровень исполнения требований Госпожнадзора
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора
2.	<i>Организация закупок в соответствии с 94-ФЗ</i>	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных

		контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой
3	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы
		Соблюдение сроков реализации программы
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны департамента образования и департамента имущественных отношений
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования
		Отсутствие конфликтных ситуаций
7.	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

4.2.2. Главному бухгалтеру и бухгалтеру учреждения устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%
3.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении
4.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня

7.	<i>Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды</i>	Отсутствие нарушений
8.	<i>Исполнительская дисциплина</i>	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

4.3. Стимулирующие выплаты административному персоналу

в соответствии с перечнем должностей, указанных в разделе 8 «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми»

Административному персоналу учреждения устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Соблюдение требований по кадровому делопроизводству</i>	Регулярность введения личных дел, карточек Т-2 Правильность заполнения трудовых книжек Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом
2.	<i>Соблюдение требований по работе с обращениями граждан</i>	Правильность работы с корреспонденцией Соблюдение сроков исполнения обращений граждан
3.	<i>Своевременное и достоверное представление отчетности</i>	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4.	<i>Исполнительская дисциплина</i>	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

4.4. Стимулирующие выплаты учителям-логопедам, учителям-дефектологам, социальным педагогам, педагогам-психологам

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, социальным педагогам, педагогам-психологам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Результативность образовательной деятельности</i>	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	<i>Инновационная деятельность педагога</i>	Применение в деятельности современных профессиональных технологий

<u>3.</u>	<i>Методическая деятельность</i>	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
		Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.
<u>4.</u>	<i>Участие в конкурсах профессионального мастерства</i>	Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
		Уровень конкурса
<u>5.</u>	<i>Взаимодействие с родителями</i>	Результативность участия
		Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

4.5. Стимулирующие выплаты инструкторам по физической культуре, инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям мастерам производственного обучения, старшим тренерам-преподавателям

Инструкторам по физической культуре, инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, мастерам производственного обучения, старшим тренерам-преподавателям устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Результативность образовательно-воспитательной деятельности</i>	Положительная динамика уровня развития учащихся/и воспитанников в течение года
		Положительная динамика участия детей в конкурсах, результативность участия
2.	<i>Инновационная деятельность педагога</i>	Применение современных образовательных технологий
		Разработка и реализация проектов
3.	<i>Методическая деятельность</i>	Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Разработка методических материалов
		Публикация
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города
4.	<i>Участие в конкурсах профессионального мастерства</i>	Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
		Уровень конкурса
5.	<i>Взаимодействие с родителями</i>	Результативность участия
		Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

4.6. Стимулирующие выплаты старшим вожатым, вожатым, педагогам-организаторам, воспитателям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, тьюторам

Старшим вожатым, вожатым, педагогам-организаторам, воспитателям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, тьюторам устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Результативность образовательно-воспитательной деятельности</i>	Разнообразие форм работы
		Охват мероприятиями детей группы риска
2.	<i>Инновационная деятельность педагога</i>	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания
		Разработка и реализация проектов
3.	<i>Методическая деятельность</i>	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп
		Публикации
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
4.	<i>Участие в конкурсах профессионального мастерства</i>	Уровень конкурса
		Результативность участия
5.	<i>Взаимодействие с родителями</i>	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

4.7. Стимулирующие выплаты рабочим специальностей всех уровней

Рабочим учреждения устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Обеспечение технического содержания имущественного комплекса</i>	Оперативность устранения аварийных ситуаций
		Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок
		Выполнение работ производственной необходимости
2.	<i>Исполнительская дисциплина</i>	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок

х

4.8. Стимулирующие выплаты секретарю учебной части, вожатому, диспетчеру образовательного учреждения

Секретарю учебной части, вожатому, диспетчеру образовательного учреждения устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	<i>Работа по обеспечению режима уроков (занятий)</i>	Составление расписания уроков (занятий) по всем требованиям СанПин
		Отсутствие «окон» в расписании уроков

		Бесперебойность в расписании образовательной работы (уроков)
2.	<i>Исполнительская дисциплина</i>	Своевременность выполнения мероприятий и заявок
		Отсутствие замечаний со стороны администрации
		Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций

4.9. Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

Учителям устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы один раз в квартал:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Балл/сумма
1.	<i>Результативность образовательной деятельности</i>	Положительная динамика уровня обученности 100% успеваемость по итогам полугодия, года Положительная динамика качества знаний Результаты ЕГЭ, ЕМТ (относительно средних результатов по ОУ, городу) Положительная динамика количества участников предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов (на муниципальном, региональном уровнях) Проведение не менее % уроков с использованием ИКТ Работа с электронными дневниками, журналами Динамика уровня обученности -100% успеваемость по итогам года -успешная социализация учащихся	
2.	<i>Результативность воспитательной деятельности</i>	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей) Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей) Участие учащихся в детских объединениях, спортивных секциях, кружках (для классных руководителей) Участие учащихся в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях Каникулярная занятость учащихся, в т.ч. группы риска, СОП (для классных руководителей), Организация горячего питания (охват 50%,75%,100%) Организация участия родителей в жизни детского коллектива	
3.	<i>Инновационная деятельность педагога</i>	Использование современных образовательных технологий Использование современных методов оценивания достижений учащихся Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	
4.	<i>Методическая деятельность</i>	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности Публикации Участие в работе методических объединений, проблемных групп Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне школы, района, города, края	

		Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, РФ	
		Кураторство, наставничество	
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	
		Результативность	
6.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	
7.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ	
		Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в коллективе	
		Своевременная отчетность	
8.	Работа с документацией	Отсутствие травматизма	
9.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		

5. Иные выплаты сотрудникам школы.

- 1) доплата за работу со страховыми полюсами, с архивом, с договорами, с пенсионным фондом, фондом социального страхования, с библиотечным фондом
- 2) доплата за работу сопровождение педагогических творческих групп и развитие школы
- 3) доплата за ведение медицинского осмотра и гигиенического обучения сотрудников школы
- 4) доплата за установку программного обеспечения, настройку и обслуживание компьютерной и другой офисной техники и программного обеспечения
- 5) доплата за работу по ремонту и благоустройству здания, помещений, другого имущества, территории школы, за организацию работы на пришкольном участке и его озеленение, за уборку территории в зимний период
- 6) доплата за разъездной характер работы, функций курьера;
- 7) доплата за организацию питания учащихся особой категории и ведение документации до 2000,00 рублей;
- 8) доплата за организацию мониторинга образовательного процесса по разным направлениям (ИКТ, ЕГЭ, ЕМТ и т.д.)
- 9) доплата сопровождение КПО
- 10) доплата за работу с электронными портфолио педагогов, с электронным портфолио учащихся
- 11) доплата за работу с ВУЗАми, Сузами, профориентация учащихся
- 12) доплата за ведение медицинского осмотра и гигиенического обучения, учет рабочего времени сотрудников школы, за составление расписания, за выполнение функций по охране труда
- 13) доплата за проведение дополнительных занятий с учащимися, по подготовке к олимпиадам, конкурсам, конференциям и т.д. в расчёте за отработанное время;
- 14) доплата за проведение дополнительных занятий с учащимися, не освоившими образовательные стандарты в расчёте за отработанное время;
- 15) доплата за проведение консультаций перед экзаменами, работу на экзаменах в расчёте за отработанное время;
- 16) доплата за организацию и ведение электронных дневников;
- 17) доплата за методическую и научную работу с педагогами;
- 18) доплата за работу по дополнительному образованию с учащимися
- 19) доплата за внеклассную, спортивно-массовую работу с учащимися школы
- 20) доплата за внедрение отраслевой системы информационного взаимодействия органов управления
- 21) доплата за ведение группы продленного дня для учащихся
- 22) доплата за участие в реализации модели профильного обучения
- 23) доплата за работу с логопедическими детьми, за психолого-педагогическое сопровождение учащихся 7 вида, с детьми из асоциальных семей, с асоциальными семьями

- 24) доплата за работу в оздоровительном лагере
- 25) доплата за заведование кабинетом, тренажерного зала, лаборантской
- 26) доплата за работу с допризывниками, военкоматом, военнообязанными, педагогами – пенсионерами, членами профсоюза, в стимулирующей комиссии, в различных проектах и т.д.
- 27) доплата за обеспечение учебниками
- 28) доплата за работу с документами по аттестации педагогического состава
- 29) доплата за оформительскую работу в школе
- 30) доплата за дежурство по школе
- 31) доплата за заполнение аттестатов о среднем (полном) и о среднем (основном) образовании .
- 32) доплата за работы по подготовке школы к новому учебному году ;
- 33) доплата за руководство научным обществом учащихся.

5.5. Премия сотрудникам школы может выплачиваться:

- 1).Премия за эффективное выполнение должностных обязанностей в размере, не превышающем 50000,00 рублей в месяц
- 2).Премия по случаю юбилея (40, 45, 50,55,60,65,70 лет), свадьбы, рождения ребёнка в размере, не превышающем 5000,00 рублей в месяц;
- 3).Премия по случаю праздника в размере, не превышающем 10000,00 рублей в месяц ;

СОГЛАСОВАНО:

Протокол №

Общего собрания трудового коллектива МАОУ « СОШ № 153 с углубленным изучением иностранных языков» г.Перми

Секретарь :

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Показатели	Критерии	Баллы	Самооценка учителя	Оценка курирующего администратора
Методическая работа	Трансляция своего опыта (открытый урок, мастер-класс, семинар)			
	Школьный уровень	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	5		
Активное участие в тематических семинарах, мастер-классах, конференциях	Школьный уровень	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	4		
Повышение педагогического мастерства через профильные курсы	Выступление на ШМО	1		
	Выступление на методической оперативке	2		
	Мастер-класс	3		
Участие в школьных интеллектуальных мероприятиях	Предметные олимпиады:			
	Школьный уровень	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	4		
	Призеры	+1		
	Всероссийская конкурс-игра («Лис», «Медвежонок», «Кенгуру», «Енот», «Чеширский кот»)	1		
	Научно-практическая конференция:			
	Школьный уровень	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	4		
	призеры	+1		
	Интеллектуальный конкурсы, эссе, сочинения			
	Школьный уровень	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Краевой уровень	3		
	Призеры	+1		
	Дистанционные олимпиады:			
	Участие	1		
	Лауреат	2		
	Призеры	3		

Участие в интеллектуальных мероприятиях для педагогов	Предметные олимпиады: Муниципальный уровень Региональный уровень	1 2		
	Конкурсы педагогического мастерства: Школьный Муниципальный Региональный Краевой	1 2 3 4		
Организация и проведение открытого внеклассного мероприятия	Школа Район Город	1 2 3		
	Организатор экскурсии: Сопровождение Город Межгород	1 2 3		
Организация учебной деятельности	Итоговая аттестация			
Качество освоения учебных программ	Успешность учебной работы (количество учащихся, получивших оценки «4» и «5» по итогам четверти) 100-80% 79-48% 47-28% 27-8%	5 4 3 2		
	Результаты мониторингового обследования в течение года На уровне среднего по городу На уровне среднего по краю Выше среднего по городу Выше среднего по краю	1 2 3 4		
	Результаты итоговой аттестации 9-х классов в течение года На уровне среднего по городу Выше среднего по городу	3 4		
	Результаты итоговой аттестации 11-х классов в течение года На уровне среднего по городу На уровне среднего по краю Выше среднего по городу Выше среднего по краю Наличие стобальников	3 4 4 5 5		
Методическая работа классных руководителей	Трансляция опыта классного руководителя по направлениям воспитательной работы Школьный уровень	1		

	Районный уровень	2		
	Муниципальный уровень	3		
	Краевой уровень	4		
	Участие классных руководителей в конкурсах профессионального мастерства			
	Школьный уровень	1		
	Районный уровень	2		
	Муниципальный уровень	3		
	Краевой уровень	4		
Работа с электронным дневником	Тематическое планирование, выставление текущих и итоговых оценок, справки об отсутствии	5		
Организация детского горячего питания	50%	2		
	80%	3		
	100%	4		
Общественная работа	Организация и проведение работы с членами коллектива	0-5		
Особое мнение (директор, заместители директора, соц-педагог, психолог, совет трудового коллектива)	За результаты	От 0 до 3000 рублей		

Итого баллов

Распределение стимулирующей части за месяц

ФИО учителя _____

Показатели	Критерии	Баллы	Самостоятельная оценка учителя	Оценка курирующего администратора
Методическая работа				
Тема урока, в рамках какого мероприятия	Трансляция своего опыта			
	Открытый урок: школьный уровень	2		
	муниципальный уровень	5		
	краевой уровень	10		
	Семинар: школьный уровень	3		
	муниципальный	5		
	краевой	10		
	Иные формы трансляции методической работы (конференции, пед.ярмарки, публикации, выступления на ШМО)	10		
Приведение темат. планирования в соотв. с требованиями школы		5		
Электронное портфолио		3		
Презентация учителя на сайт школы		3		
				Сабурова В.И.
Участие школьников в интеллект. мероприятиях				
	школьный уровень	1		
	районный	2		
	краевой	3		
				Постникова С.Б.
Работа педагога по проведению интеллект. мероприятий	Подготовка КИМов (проведение мониторинга), сданных заместителю директора по УВР	1 за пар 1 за предмет		
	Регистрация дистанционных олимпиад (название, кол-во участников)	1		
	Организация (сбор денег, дежурство, раздача КИМов)	1		
	Проверка КИМов			
	Аналитическая справка по результатам	3		
				Пирожкова Н.Ю.
Участие в интеллект. мероприятиях для педагогов	Предметные олимпиады (название, сроки проведения): Муниципальный Региональный всероссийский	2 3 4		
	Конкурсы пед. мастерства: Школьный Муниципальный Краевой всероссийский	2 3 4 5		

				Сабурова В.И.
Организация и проведение внеклассного мероприятия в рамках школьной программы	Марафон, предметная олимпиада, бал, конкурсы (название, сроки проведения, по приказу) Организатор участник	3 1		
Мероприятия за рамками школы (взаимодействие с социумом) По приказу	Организатор По городу Межгород Сопровождение По городу Межгород	2 3 1 2		
				Постникова С.Б.
Индивидуальная работа с одаренными и слабоуспевающими учащимися	При наличии пояснительной записки	3		
Работа с электронным дневником	100% заполнение (тем.планирование, дом.задание, текущие и итоговые оценки, пропуски, справки об отсутствии) Указать кол-во часов Если заполняет за других учителей: фамилия,классы.			Пирожкова Н.Ю.
				Исаева Н.Р.
Организация детского питания	Начальная школа: Завтраки-100% Обеды -100% Среднее звено-100%	3 2 2		
				Исаева Н.Р.
Дежурство по школе	В течение учебного дня	2		
				Администрация школы

Итого баллов: