

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов»

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Совета Учреждения

Протокол от «13» марта 2018г. № 1

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 19 с углубленным изучением
отдельных предметов»

 Е.Н.Молокова

«13» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 19 с углубленным изучением
отдельных предметов»

 С.Б.Погадаева

Приказ от «13» марта 2018 г. № 27

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 19
с углубленным изучением отдельных предметов»
(новая редакция)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19
с углубленным изучением отдельных предметов»
Протокол от «13» марта 2018г. № 1

1. Общие положения

1.1 Выплаты стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее по тексту – Учреждение) осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных», (далее по тексту – Положение), которое разработано Учреждением на основании действующего законодательства, утверждается директором Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива и органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления Учреждением, далее Совет Учреждения, и принимается общим собранием работников Учреждения.

Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения, исключая директора.

1.3. Положением определена доля стимулирующей части фонда оплаты труда на причитающиеся выплаты стимулирующего характера в пределах установленных значений по видам:

1.3.1 стимулирующие выплаты по итогам работы;

1.3.2 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

1.3.3 иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

1.4. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренных на иные поощрительные и разовые выплаты, установлены размеры материальной помощи работникам Учреждения.

1.5. Дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы с декабря 2012 года направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения (учитель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).

Дополнительные средства распределяются внутри категории «педагогический» персонал на стимулирующие выплаты по итогам работы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.7. Выплаты стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, стимулирующие выплаты по итогам работы) начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

Выплаты стимулирующего характера начисляются по окончанию расчетного периода (с 20 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца – это период, за который производится начисление премии) и выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника выплаты стимулирующего характера за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

1.8. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения учитываются ограничения в целевых показателях эффективности в сфере образования на текущий

учебный год в части распределения фонда заработной платы «педагогического» и «прочего» персонала.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера, образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя трудового коллектива (далее по тексту – Комиссия).

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности в установленные сроки (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Дополнительные средства стимулирующих выплат по итогам работы для педагогических работников устанавливаются в размере не менее 29 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (с 01 сентября 2011 года на 23 процента, 01 декабря 2012 на 6 процентов).

Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

2.3 Учреждение по согласованию с представителем трудового коллектива и Советом Учреждения устанавливает показатели стимулирования (показатели эффективности, расчет показателей, максимально возможное количество баллов) в разрезе категорий работников (Приложение № 2 к настоящему Положению).

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения (Приложение № 2 к настоящему Положению).

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов по категориям работников. Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не должно превышать следующего соотношения:

- по педагогическому персоналу – 100 баллов;
- по административно – управленческому персоналу – 60 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу – 40 баллов;
- по обслуживающему персоналу – не более 30 баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли, стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода производится перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Директор Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работникам Учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Учреждения должно быть одинаковым.

2.6. Комиссия по стимулированию, состав которой выбирается сроком на 1 год путем открытого голосования на собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения, по представлению администрации Учреждения рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Учреждения и согласовывает итоги рассмотрения с представителем трудового коллектива, а также с Советом Учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии по стимулированию, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с представителем трудового коллектива и Совета Учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.8 Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением с обязательным участием представителя трудового коллектива, а также представителя Совета Учреждения.

Перечень показателей стимулирования отражается в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в виде премий за:

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- представителю трудового коллектива, на основании письма Департамента образования и науки Кемеровской области и областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 306-ДО от 03.03.2010 г.

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам Учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

3.4. Выплата педагогическим работникам Учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы как мера содействию закреплению квалифицированных молодых специалистов в Учреждении (компенсация найма жилья).

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагается копия договора о найме жилья.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

Молодой специалист обязан возратить сумму денежных средств, полученных в качестве ежемесячных выплат в полном объеме, в случае прекращения (расторжения) трудового договора до истечения 3 лет со дня его заключения.

Денежные средства, полученные молодым специалистом в качестве ежемесячной выплаты, подлежат возврату в полном объеме в 30-дневный срок после прекращения (расторжения) трудового договора. В случае не своевременном возврате денежных средств молодым специалистом в кассу централизованной бухгалтерии МКУ УО, их взыскание осуществляется Учреждением в судебном порядке.

3.5. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается Учреждением с конкретной расшифровкой видов работ.

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются приказом директора Учреждением, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя трудового коллектива и Совета Учреждения.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива, а также органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления Учреждением, Советом Учреждения, по должностям работников Учреждения.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

4.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в виде разовых премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации Междуреченского городского округа, Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Междуреченского городского округа», Учреждения, к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых выплат и материальной помощи устанавливается в Учреждении в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат отражается в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

Приложение № 1 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных»

**Сроки, порядок заполнения оценочных листов
и аналитической информации показателей и индикаторов деятельности
работников Учреждения**

1. В срок до 20 числа отчетного периода администрация готовит и выносит на обсуждение в Комиссию предложения по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей деятельности всех работников Учреждения в форме оценочного листа.

2. Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист показателей деятельности работника, который должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных Положением для категорий работников;
- набранной сумме баллов;
- подпись работника, указание даты заполнения.

3. Аналитическая информация по Учреждению должна содержать данные:

- об общей сумме набранных баллов всеми работниками Учреждения;
- о размере суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренной на стимулирующие выплаты по итогам работы;
- о стоимости балла по Учреждению;
- о размере причитающихся стимулирующих выплатах по каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости балла.

4. Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа:

- 1 этап - самим работником в срок до 18 числа отчетного периода;
- 2 этап – курирующим данное направление деятельности заместителем с указанием по каждой категории работников конкретной должности в срок до 20 числа отчетного периода;
- 3 этап – директором Учреждения

5. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.)

6. Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии.

В случае расхождения мнений членов Комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания Комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, указанием даты заседания Комиссии и подписи председателя Комиссии.

7. Комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер выплат стимулирующего характера персонально по каждому работнику Учреждения.

Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания Комиссии.

Заверенная копия протокола передается директору Учреждения.

8. После получения согласования с Комиссией, производится согласование результатов с Комиссией Совета Учреждения по распределению выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №19 с углубленным изучением отдельных предметов», далее Комиссия Совета Учреждения, в состав которого в обязательном порядке входит представитель трудового коллектива Учреждения. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания Комиссии Совета Учреждения, подписываемый Председателем и представителем трудового коллектива Учреждения. Заверенная

копия протокола передается директору Учреждения. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания, заверенная копия которого передается директору Учреждения.

9. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

10. Итоги стимулирования утверждаются приказом директора Учреждения, с приложением заверенных копий протоколов.

11. Приказ о стимулирующих выплатах доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

	2.2.4. Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб в рамках формирования безопасного поведения среди обучающихся	Факт проведения мероприятия – 2 б.	1 раз в четверть								
	2.2.5. Качественная организация дежурства педагогов ОО	Без замечаний – 3 б. С незначительными замечаниями – 2 б.	1 раз в месяц								
Раздел 3. Модернизация общего образования											
3.1. Участие в грантовых конкурсах (муниципальных, региональных, федеральных) <i>(максимальное количество баллов – 12)</i>	3.1.1. Участие и победа в грантовом конкурсе	Победа в муниципальных, региональных, федеральных грантовых конкурсах – 6 б. Участие в федеральных грантовых конкурсах – 2 б. Участие в региональных грантовых конкурсах – 2 б. Участие в муниципальных грантовых конкурсах – 2 б.	1 раз в год								
4. Повышение профессиональной компетенции заместителя директора <i>(максимальное количество баллов - 2)</i>	4.1. Прохождение процедуры добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата – 2 б.	1 раз в год								
ИТОГО БАЛЛОВ: 60											
ДАТА											
ПОДПИСЬ											

Оценочный лист заместителя директора по АХЧ (60 баллов) _____
по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период N ₁		Отчетный период N ₂		Отчетный период N ₃		Отчетный период N ₄	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
Раздел 1. Качество и доступность образования											

1.1. Рейтинг образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области (<i>максимальное количество баллов – 12</i>)	1.1.1. Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций Кемеровской области, сформированном на основе результатов независимой оценки качества образования	ОО в областном рейтинге в 1 кластерной группе - 12 ОО в областном рейтинге в 8 кластерной группе 12 - ОО в областном рейтинге в 3 кластерной группе - 6 ОО в областном рейтинге в 4 кластерной группе - 4	1 раз в год (январь)							
--	--	--	----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Раздел 2. Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных условий в помещениях и на территории ОО

2.1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям (<i>максимальное количество баллов – 23</i>)	2.1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 б.	1 раз в месяц							
	2.1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности)	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 б.	1 раз в месяц							
	2.1.3. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Факт наличия - 3 б.	1 раз в год							
	2.1.4. 100 % выполнение плана мероприятий по благоустройству территории ОО	3 б.	1 раз в год (январь)							
	2.1.5. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 б.	1 раз в месяц							
	2.1.6. Обеспечение оперативности (неделя) выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 б.	1 раз в месяц							
	2.1.7. Удовлетворенность участников образовательного процесса состоянием уборки помещений и дворовых территорий	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 б.	1 раз в месяц							

2.2. Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов (<i>максимальное количество баллов – 8</i>)	2.2.1. Качество подготовки учреждения к началу учебного года и организации ремонтных работ	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 б.	1 раз в полугодие								
	2.2.2. Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 б.	1 раз в год								
2. Модернизация общего образования											
2.1. Участие в грантовых конкурсах (муниципальных, региональных, федеральных) (<i>максимальное количество баллов – 12</i>)	2.1.1. Участие и победа в грантовом конкурсе	Победа в муниципальных, региональных, федеральных грантовых конкурсах – 6 б. Участие в федеральных грантовых конкурсах – 2 б. Участие в региональных грантовых конкурсах – 2 б. Участие в муниципальных грантовых конкурсах – 2 б.	1 раз в год								
3. Уровень профессиональной компетенции заместителя директора (<i>максимальное количество баллов - 5</i>)	3.1. Прохождение процедуры добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата – 2 б.	1 раз в год								
	3.2. Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам организации финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 б.	1 раз в месяц								
ИТОГО БАЛЛОВ: 60											
ДАТА											
ПОДПИСЬ											

Оценочный лист ведущего библиотекаря (40 баллов) _____
по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов
--------------------------	----------------------	--------------------	--------	-------------------

	школьный библиотекарь», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса» и др. <i>(максимальное количество баллов – 5)</i>	призер – 4б., участник-3б. Муниципальный уровень: победитель, призер – 3б., участник-2б.									
3. Создание условий организации образовательной деятельности <i>(максимальное количество баллов –7)</i>	3.1. Совершенствование организационно-методических и материально-технических условий для реализации основной образовательной программы <i>(максимальное количество - 3)</i>	Факт наличия обновлённых условий – 3 б.	1 раз в четверть								
	3.2. Активное участие в мероприятиях по повышению качества образования	Участие – 4б.	1 раз в месяц								
ИТОГО БАЛЛОВ: 40											
ДАТА											
ПОДПИСЬ ВЕДУЩЕГО БИБЛИОТЕКАРЯ											

Оценочный лист документоведа (40 баллов) _____
по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период №1		Отчетный период №2		Отчетный период №3		Отчетный период №4	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
1. Обеспечение качества образования											
1.1. Рейтинг образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области <i>(максимальное количество баллов – 8)</i>	1.1.1. Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций Кемеровской области, сформированном на основе результатов независимой оценки качества образования (Общее количество образовательных организаций области, входящих в кластер, делится на 4 группы)	ОУ в первой кластерной группе – 8 б. ОУ во второй кластерной группе – 6 б. ОУ в третьей кластерной группе – 4 б. ОУ в четвертой кластерной группе – 2 б.	1 раз в год (январь)								
	1.2. Соблюдение условий для обеспечения организации образовательной деятельности в ОО	1.2.1. Соблюдение сроков представления отчетности	Отсутствие нарушений – 4 б.	1 раз в месяц							
	1.2.2. Соблюдение сроков оформления школьной документации по профилю деятельности	Отсутствие нарушений – 4 б.	1 раз в месяц								

<i>(максимальное количество баллов – 17)</i>	1.2.3. Обеспечение качественного ведения документации (алфавитная книга, книга приказов, журнал регистрации, личные дела учащихся)	Отсутствие нарушений – 5 б.	1 раз в месяц								
	1.2.4. Активное участие в мероприятиях по повышению качества образования	Факт участия - 4 б.	1 раз в месяц								
1.3. Обеспечение качественного ведения электронного банка данных учащихся <i>(максимальное количество баллов – 15)</i>	1.3.1. Своевременное обновление данных в электронном журнале «Школа – 2.0»	Отсутствие нарушений – 5 б.	1 раз в месяц								
	1.3.2. Своевременное ведение базы данных учащихся к ГИА	Отсутствие нарушений – 5 б	1 раз в год								
	1.3.3. Своевременное обновление данных по Учреждению в АИС	Отсутствие нарушений – 5 б.	1 раз в четверть								
ИТОГО БАЛЛОВ: 40											
ДАТА:											
ПОДПИСЬ:											

Оценочный лист специалиста по кадрам (40 баллов) _____
по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период N ₁		Отчетный период N ₂		Отчетный период N ₃		Отчетный период N ₄	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
1. Обеспечение качества образования											
1.1. Рейтинг образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области <i>(максимальное количество баллов – 8)</i>	1.1.1. Место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций Кемеровской области, сформированном на основе результатов независимой оценки качества образования (Общее количество образовательных организаций области, входящих в кластер, делится на 4 группы)	ОУ в первой кластерной группе – 8 б.	1 раз в год (январь)								
		ОУ во второй кластерной группе – 6 б.									
		ОУ в третьей кластерной группе – 4 б.									
		ОУ в четвертой кластерной группе – 2 б.									
1.2. Соблюдение условий для обеспечения организации	1.2.1. Соблюдение сроков представления отчетности	Отсутствие нарушений – 4 б.	1 раз в месяц								

образовательной деятельности в ОО (максимальное количество баллов – 27)	1.2.2. Соблюдение сроков оформление школьной документации по профилю деятельности	Отсутствие нарушений – 4 б.	1 раз в месяц								
	1.2.3. Обеспечение качественного ведения документации (личные дела работников, книга приказов, журнал регистрации, книга выдачи аттестатов)	Отсутствие нарушений – 5 б.	1 раз в месяц								
	1.2.4. Своевременное обновление данных по Учреждению в АИС	Отсутствие нарушений – 5 б.	1 раз в месяц								
	1.2.5. Своевременное ведение электронной базы данных работников школы	Отсутствие нарушений – 5 б.	1 раз в месяц								
	1.2.6. Активное участие в мероприятиях по повышению качества образования	Факт участия - 4 б.	1 раз в месяц								
2. Организация социальной поддержки неработающих пенсионеров ОО (максимальное количество баллов – 5)	2.1. Охват неработающих пенсионеров ОО мероприятиями социальной поддержки	Факт привлечения – 5 б.	1 раз в четверть								
ИТОГО БАЛЛОВ: 40											
ДАТА:											
ПОДПИСЬ											

**Оценочный лист специалиста (ведущего специалиста) по организации культурно-массовых и воспитательных мероприятий (40 баллов)
по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году**

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период N ₁		Отчетный период N ₂		Отчетный период N ₃		Отчетный период N ₄	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
Раздел 1. Качество и доступность образования											
1.1. Вовлечение обучающихся в конкурсное движение (максимальное количество баллов – 23)	1.1.1. Уровень очного участия (методом поглощения)	Федеральный –10 б. Региональный– 8 б. Муниципальный - 6б.	1 раз в четверть								
	1.1.2. Призовые места в очных конкурсах (баллы суммируются по количеству)	Федеральный или региональный– 5 б. Муниципальный - 4б.	1 раз в четверть								
1.2. Организация каникулярной занятости, летнего труда и отдыха	1.2.1. Организация каникулярной занятости	40% - 50% - 1б. 51% - 70% - 2б. 71% - 100% - 3б.	1 раз в четверть								

<i>(максимальное количество баллов – 12)</i>	включая информирование на сайте и стендах ОО										
	1.3.3. Активное участие в мероприятиях по повышению качества образования	Факт участия – 4б.	1 раз в месяц								
ИТОГО БАЛЛОВ: 40											
ДАТА											
ПОДПИСЬ											

Оценочный лист старшего дежурного (30 баллов) _____
по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период N ₁		Отчетный период N ₂		Отчетный период N ₃		Отчетный период N ₄	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
Раздел 1. Качество выполняемых работ											
1.1. Соблюдение условий для обеспечения организации образовательного процесса в учреждении (максимальное количество баллов – 25)	1.1.1. Отсутствие краж, порчи имущества	Отсутствие нарушений - 5 б.	1 раз в месяц								
	1.1.2. Ведение журнала пропуска в ОУ, препятствие нахождению в ОУ посторонних лиц	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.4. Выполнение мероприятий по предупреждению ЧС в ОУ	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.5. Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирурующих организаций	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.6. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	Отсутствие нарушений - 4 б.	1 раз в месяц								
1.2. Выполнение работ сверх должностной инструкции (максимальное количество баллов – 5)	1.2.1. Активное участие в мероприятиях по улучшению условий содержания здания и прилегающих территорий	Факт участия - 5 б.	1 раз в месяц								
ИТОГО БАЛЛОВ: 30											
Дата:											
Подпись											

Оценочный лист дежурного (30 баллов) _____

по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период N ₁		Отчетный период N ₂		Отчетный период N ₃		Отчетный период N ₄	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
Раздел 1. Качество выполняемых работ											
1.1. Соблюдение условий для обеспечения организации образовательного процесса в учреждении (<i>максимальное количество баллов – 25</i>)	1.1.1. Отсутствие краж, порчи имущества	Отсутствие нарушений - 5 б.	1 раз в месяц								
	1.1.2. Ведение журнала пропуска в ОУ, препятствие нахождению в ОУ посторонних лиц	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.4. Выполнение мероприятий по предупреждению ЧС в ОУ	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
	1.1.6. Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений и замечаний - 4 б.	1 раз в месяц								
1.2. Выполнение работ сверх должностной инструкции (<i>максимальное количество баллов – 5</i>)	1.2.1. Активное участие в мероприятиях по улучшению условий содержания здания и прилегающих территорий	Факт участия - 5 б.	1 раз в месяц								
ИТОГО БАЛЛОВ: 30											
Дата:											
Подпись											

Оценочный лист сторожа (30 баллов) _____

по итогам работы в 20__ – 20__ учебном году

Показатели эффективности	Индикаторы измерения	Расчет показателей	Период	Количество баллов							
				Отчетный период N ₁		Отчетный период N ₂		Отчетный период N ₃		Отчетный период N ₄	
				СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО	СО	ЭО
Раздел 1. Качество выполняемых работ											

Приложение № 3 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных»

Перечень показателей для назначения выплат за интенсивность и высокие результаты труда

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в виде выплат стимулирующего характера:

1. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, по приказу директора Учреждения:

1.1. Заполнение аттестатов и книги выдачи аттестатов обучающихся 9, 11 классов – до 2000 руб.

2. Представителю трудового коллектива – 500 руб.

3. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора Учреждения - до 10000 руб.

4. Стимулирующие выплаты за реализацию отдельных видов деятельности учреждения:

4.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года» – до 5000 руб.

4.2. За качественную организацию работы по развитию личностного потенциала талантливых детей:

- высокие результаты на едином государственном экзамене (100 баллов – до 5000 руб., от 96 до 99 баллов – до 3000 руб. за каждого);

- высокие результаты на основном государственном экзамене (максимальное количество баллов по предмету – до 1000 руб. за каждого).

4.3. За качественную организацию работы школьного лагеря дневного пребывания и лагеря труда и отдыха – до 2000 руб.

4.4. За качественную организацию питания обучающихся (охват комплексным питанием от 80 % и более от общего количества обучающихся класса – до 300 руб., от 60% до 79% - 200 руб., от 40% до 59% - 100 руб.).

4.5. Выплата педагогическим работникам Учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы как мера содействия закреплению квалифицированных молодых специалистов в Учреждении (компенсация найма жилья – 50% по договору, но не более 5000 руб. без применения районного коэффициента).

5. Особый режим работы (безаварийный, бесперебойный) – до 5000 руб.;

6. Организация и проведение на высоком уровне городских и региональных мероприятий на базе Учреждения – до 2000 руб.

7. Специальная выплата педагогическим работникам Учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей без применения районного коэффициента - при стаже работы до одного года;

640 рублей без применения районного коэффициента - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей без применения районного коэффициента - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей без применения районного коэффициента - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Приложение № 4 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных»

Перечень показателей для назначения иных поощрительных и разовых выплат, включая материальную помощь

1. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения, по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения.

2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников Учреждения в следующих случаях:

- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами – до 2000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 5000 руб.;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 1000 до 3000 руб.;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.;

3. Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются в следующих случаях:

- награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами – до 2300 руб.;

- награждение наградами департамента образования и науки Кемеровской области – до 2300 руб.;

- награждение Почетной грамотой Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Междуреченского городского округа» до 2300 руб., благодарственным письмом Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Междуреченского городского округа» - до 1150 руб.

- награждение Почетной грамотой, благодарственным письмом Учреждения - до 1150 руб.

- в связи с профессиональным праздником «День учителя», Международным женским днем, днем защитника Отечества, Новым годом – до 3000 руб., юбилейными датам работников (50, 60, 70 лет) – до 2000 руб.