

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Первомайская ООШ»

СОГЛАСОВАНО
Л.В. Ванюшева
Председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом МБОУ « Первомайская ООШ »
от 27.09.2016 года № 188

ПРИНЯТО:
на Общем собрании
от 26.09.2016 года протокол № 1

**Положение
о стимулировании работников
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Первомайская основная общеобразовательная
школа »**

п. Первомайский
2016 г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников 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 вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам: премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60 процентов от стимулирующего фонда); выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 процентов от стимулирующего фонда при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за **четверть. Расчетным периодом является месяц, за который производится начисление премий, а периодом выплаты является месяц, следующий за месяцем начисления премий.**

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в данном Положении Учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь 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 премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы 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.

На усмотрение руководителя Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей

стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных 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 работниками Учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирующего фонда 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.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ, в месяце следующем за расчетным периодом.

Данный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Премия устанавливается по итогам работы за предыдущий расчетный период (месяц), с выплатой ее в течение месяца следующего за расчетным. Если работник в периоде выплаты премии имел случаи временной нетрудоспособности, либо находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, пребывании на учебе, нахождения в командировке, за время которых работнику сохраняется средний заработок, или находился в отпуске без сохранения заработной платы, либо был уволен до окончания расчетного периода, а так же имел другие причины отсутствия на рабочем месте, то ему начисляются и выплачиваются стимулирующие выплаты по результатам работы полностью за весь прошедший расчетный период. При увольнении работника в периоде выплаты, установленные работнику премии по итогам работы за прошедший расчетный период, должны быть выплачены в полном объеме в месяце, следующем за периодом выплаты, так как стимулирующая выплата является частью системы оплаты труда и предусмотрена в трудовом договоре с работником.

При рассмотрении размеров премии в следующем расчетном периоде (период выплаты за предыдущий расчетный период является одновременно следующим расчетным периодом) размер ежемесячно выплачиваемой премии в следующем расчетном периоде выплат должен быть установлен с учетом отработанного времени т.е., уменьшен пропорционально времени его отсутствия на работе в расчетном периоде.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования отражается в данном Положении Учреждения, регламентирующем порядок и условия стимулирования работников.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

3.1.1. 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); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам Учреждения - молодым специалистам выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

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.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического в Учреждении.

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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются данным Положением.

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в данном Положении Учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий устанавливается Учреждением в абсолютном значении.

Размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в данном Положении Учреждения.

4.4. В пределах фонда экономии заработной платы разовые премии устанавливаются работникам Учреждения:

- при выходе на пенсию работникам, проработавшим в школе не менее 10 лет в размере 1000

рублей, более 10 лет – 2000 рублей;

- юбилярам (50,60 лет и т.д.) -500 рублей, 600 рублей соответственно;

- к профессиональным праздникам;

- педагогам и работникам школы к 23 февраля и 8 марта, к Новогодним праздникам;

- за своевременное прохождение профосмотра.

4.5. В пределах фонда экономии заработной платы работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь по заявлению работника согласно приказа руководителя Учреждения. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается её размер. Материальная помощь выплачивается в процентном отношении:

- в связи с курортно – санаторным лечением – 5% от стоимости путевки;

- при несчастных случаях и техногенных происшествиях (смерть, длительное лечение при увечье, пожар, наводнение, землетрясение, ураганы и т.д.) в размере 5% от оклада работника.

7. Показатели эффективности деятельности учителя.

7.1. Премияльные выплаты по итогам работы учителя начальных классов (100 баллов).

Число показателей	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевые значения	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник данных
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.							
7.1.1	Результаты независимой оценки качества образования (при 100% абсолютной успеваемости)	Устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			10		
		Доля учащихся 4 класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам	$D4c = \frac{Ч4c}{Ч4o} \times 100\%$, где $D4c$ – доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам (%); $Ч4c$ – численность учащихся 4 класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам, чел.; $Ч4o$ – общая численность учащихся класса, участвовавших в мониторинге, чел.	от 30% до 49% - 5 баллов; от 50% до 69% - 7 баллов; от 70% до 100% - 10 баллов	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по обязательным предметам за 2, 3 четверти, учебный год	$Dak = \frac{Чак}{Чок} \times 100\%$, где: Dak - доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по обязательным предметам за 2, 3 четверти, учебный год (%); $Чак$ – численность учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по обязательным предметам за 2, 3 четверти, учебный год, чел.; $Чок$ - общая численность учащихся, выполнявших административные контрольные работы по обязательным предметам за 2, 3 четверти, год, чел.	от 30% до 49% - 5 баллов; от 50% до 69% - 7 баллов; от 70% до 100% - 10 баллов	10	Три раза в год	Справка зам. директора по УВР
	Доля учащихся, выполнивших на оптимальном и допустимом уровне административные контрольные работы	$D1c = \frac{Ч1c}{Ч1o} \times 100\%$, где: $D1c$ - доля учащихся, выполнивших на оптимальном и допустимом уровне административные контрольные работы по обязательным предметам за учебный год (%);	от 30% до 49% - 5 баллов; от 50% до 69% - 7 баллов; от 70% до 100% - 10 баллов	10	Один раз в год	Справка зам. директора по УВР	

		по обязательным предметам за учебный год	<p>Ч1с – численность учащихся, выполнивших на оптимальном и допустимом уровне административные контрольные работы по обязательным предметам за учебный год, чел.;</p> <p>Ч1о - общая численность учащихся, выполнявших административные контрольные работы по обязательным предметам за учебный год, чел.</p>				
7.1.2	Качество освоения образовательных программ (при 100% абсолютной успеваемости)	Устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			10		
		Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ по итогам 2, 3 четверти, учебного года	<p>Укач.= Чкач/ Чоп. x100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по преподаваемым предметам, (%); Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по преподаваемым предметам на «4» и «5», чел.;</p> <p>Чоп. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по преподаваемым предметам, чел.</p>	от 30% до 49% - 5 баллов; от 50% до 69% - 7 баллов; от 70% до 100% - 10 баллов	10	Три раза в год	Справка зам. директора по УВР
		Уровень сформированности УУД у учащихся 1 классов по итогам полугодия, учебного года	<p>У1с=Ч1с/Ч1оx100%, где: У1с - уровень сформированности УУД у учащихся 1 классов (%); Ч1с – численность учащихся 1 класса по результатам административного мониторинга показавших базовый и повышенный уровни сформированности универсальных учебных действий, чел.;</p> <p>Ч1о - общая численность учащихся 1 класса, чел.</p>	от 30% до 49% 5 баллов; от 50% до 69% 7 баллов; от 70% до 100% 10 баллов	10	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
Раздел 2 Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
7.1.3	Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Устанавливается 3 индикатора по специфике педагога			30		
		Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников	<p>Нур.=n1X6+n2X9 где: Нур. – количество победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников, чел.;</p> <p>n1 – количество призеров муниципальной олимпиады младших школьников, чел.;</p> <p>n2 – количество победителей муниципальной олимпиады младших школьников</p>	победитель - 9 баллов призер - 6 балла	15	Один раз в год	Протокол результатов олимпиады

		школьников, чел. Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов по данному показателю – 15 баллов.				
	Наличие победителей и призеров Всероссийского заочного конкурса "Познание и творчество", областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	$N_{кон.} = n_1 \times 5 + n_2 \times 5 + n_3 \times 4 + n_4 \times 3 + n_5 \times 2$, где: $N_{кон.}$ – количество победителей и призеров Всероссийского заочного конкурса "Познание и творчество", областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований чел.; n_1 – не менее 3-х победителей и/или призеров Всероссийского заочного конкурса "Познание и творчество", чел.; n_2 - количество победителей областных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, чел.; n_3 - количество призеров областных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, чел.; n_4 - количество победителей муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, чел.; n_5 - количество призеров муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, чел. Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5.	Всероссийский уровень: победители и призеры 5 баллов; Областной уровень: победитель 5 баллов; призер 4 баллов Муниципальный уровень: победитель 3 баллов; призер 2 баллов	5	Два раза в год	Диплом победителя, призера
	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки	$N_{кон.} = n_1 \times 5 + n_2 \times 6 + n_3 \times 7 + n_4 \times 8 + n_5 \times 9 + n_6 \times 10$, где: $N_{кон.}$ – количество победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, муниципальным органом управления образования, чел.;	Всероссийский уровень : победитель 10 баллов; призер 9 баллов; Областной: уровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов; Муниципальный уровень:	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера

		<p>Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования</p>	<p>n1 – количество призеров научно-практических конференций, проводимых муниципальным органом управления образования, чел.;</p> <p>n2 - количество победителей научно-практических конференций, проводимых муниципальным органом управления образования, чел.;</p> <p>n3 - количество призеров научно-практических конференций, проводимых департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, чел.;</p> <p>n4 - количество победителей научно-практических конференций, проводимых департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, чел.;</p> <p>n5 - количество призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, чел.;</p> <p>n6 - количество победителей научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, чел.</p> <p>Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.</p>	<p>победитель 6 баллов; призер 5 баллов</p>			
7.1.4	Результативность работы с классным коллективом	Устанавливается 4 индикатора по специфике педагога			10		
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в инспекции ПДН		Отсутствие – 3 балла	3	Четыре раза в год	Мониторинг
		Отсутствие травматизма		Отсутствие – 2 балла	2	Четыре раза в год	Мониторинг

		Доля учащихся класса, охваченных организованным горячим питанием	Доп=Чоп/Чох100%, где: Доп - доля учащихся класса, охваченных организованным горячим питанием (%); Чоп – численность учащихся класса охваченных организованным горячим питанием, чел.; Чо - общая численность учащихся класса, чел.	от 80% до 100% - 3 балла	3	Четыре раза в год	Мониторинг
		Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций в классном коллективе		Отсутствие – 2 балла	2	Четыре раза в год	Мониторинг
7.1.5	Профессиональный	Устанавливается 4 индикатора по специфике педагога			40		
		Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов	10	Расчетный период	Сертификат
		Публикация методических разработок, статей по вопросам роста учителя образования, представление опыта работы на научно-практических конференциях, семинарах, проведение мастер-классов	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Выступления с опытом работы на научно-практических конференциях, семинарах, проведение мастер-классов. Каждая работа, выступление оцениваются один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 10	Всероссийский уровень- 10 баллов; Областной уровень – 7 баллов; Муниципальный уровень -5 баллов.	10	Два раза в год	Копии публикаций, материалы представленные о опыте работы, сертификаты, дипломы
		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, областных (муниципальных) конкурсах	Наличие диплома победителя, призера Максимальное количество баллов - 15.	Всероссийский уровень: победитель 15 баллов; призер 10 баллов; участник 8 баллов Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 7 баллов; участник 5 баллов;	15	Один раз в год	Диплом победителя, призера

		профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»		Муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла			
		Наличие стажа работы в данной школе		до 10 лет – 3 балла, более 10 лет – 5 баллов	5	Один раз в год	Трудовая книжка

7.2. Премияльные выплаты по итогам работы учителей 5 – 9 классов (100 баллов).

Число показателей	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевые значения	Оценк а в балла х	Период исчисления	Источник данных
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.							
7.2.1	Результаты независимой оценки качества образования (при 100% абсолютной успеваемости)	Устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметку выше годовой	$D_{9вг} = \frac{Ч_{9вг}}{Ч_{9об}} \times 100\%$ D _{9вг} - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметку выше годовой, %; Ч _{9вг} – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметку выше годовой, чел.; Ч _{9об} - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% -10 баллов; от 70% до 100% - 15баллов.	30 15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

		Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»	$D_{9ок} = \frac{Ч_{9ок}}{Ч_{9оо}} \times 100\%$, где $D_{9ок}$ - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; $Ч_{9ок}$ – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.; $Ч_{9оо}$ - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел.	от 40% до 59%- 7 баллов; от 60% до 79% -10 баллов; от 80% до 100%- 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9	$D_{9вк} = \frac{Ч_{9вк}}{Ч_{9овх}} \times 100\%$, где $D_{9вк}$ - доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9, %; $Ч_{9вк}$ – численность обучающихся 9-х классов, получивших от-метки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9, чел.; $Ч_{9ов}$ – численность учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9	от 40% до 59%- 7 баллов; от 60% до 79% -10 баллов; от 80% до 100%- 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	$D_{8мр} = \frac{Ч_{8мр}}{Ч_{8орх}} \times 100\%$, где $D_{8мр}$ – доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, (%); $Ч_{8мр}$ – численность учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений; $Ч_{8ор}$ – общая численность учащихся 8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	от 60% до 79%- 7 баллов от 80% до 89% -10 баллов от 90% до 100% -15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
		Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные	$D_{ак} = \frac{Ч_{ак}}{Ч_{ок}} \times 100\%$, где: $D_{ак}$ - доля обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за	от 60% до 79% 7 баллов от 80% до 89% 10 баллов от 90% до 100% 15 баллов	15	Четыре раза в год	Справка зам. директора по УВР

		(зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	год, %; Чак. – численность обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за год, чел.; Чок - общая численность обучающихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, чел				
		Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Укач.= Чкач/ Чоп. x100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету, чел.	от 60% до 79% -7 баллов от 80% до 89% -10 баллов от 90% до 100%- 15 баллов	15	Четыре раза в год	Справка зам. директора по УВР
Раздел 2.1. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
7.2.2	Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Устанавливается 3 индикатора по специфике педагога Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней	Нур.=n1X10+n2X9+n3X8+n4X7+ n5X6+n6X5 где:Нур. – количество победителей и призеров олимпиад, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, чел. n1 – количество победителей олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.; n2 - количество призеров олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.; n3 - количество победителей олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.; n4 - количество призеров олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.; n5 - количество победителей олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный	1 уровень (всероссийский):победитель- 10 баллов, призер- 9 баллов; 2 уровень (областной): победитель -8 баллов, призер -7 баллов; 3 уровень (муниципальный): победитель -6 баллов, призер -5 балла	23 10	Один раз в год	диплом победителя, призера

			<p>Министерством образования и науки РФ, чел.; n6 - количество призеров олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел. Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 10</p>				
		<p>Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований (для учителей ИЗО, технологии, музыки, физической культуры)</p>	<p>$N_{кон} = n_1 \times 10 + n_2 \times 9 + n_3 \times 8 + n_4 \times 7 + n_5 \times 6 + n_6 \times 5$, где: Nкон. – количество победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n1 - количество победителей всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n2 - количество призеров всероссийских очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n3 - количество победителей областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n4 - количество призеров областных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n5 - количество победителей муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел.; n6 - количество призеров муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, чел. Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10</p>	<p>всероссийский уровень: победитель - 10 баллов; призер - 9 баллов; областной уровень: победитель - 8 баллов; призер 7 баллов; муниципальный уровень: победитель – 6 балла; призер - 5 балла</p>	10	два раза в год	Диплом победителя, призера

		Наличие победителей и призеров Всероссийского заочного конкурса «Познание и творчество» не менее двух участников -3 балла		не менее двух участников-3 балла	3	Два раза в год	диплом победителя, призера
		Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	$N_{кон} = n_1X_{10} + n_2X_9 + n_3X_8 + n_4X_7 + n_5X_6 + n_6X_5$, где: Nкон. – количество победителей и призеров научно-практических конференций, чел.; n1 - количество победителей всероссийских научно-практических конференций, чел.; n2 - количество призеров всероссийских научно-практических конференций, чел.; n3 - количество победителей областных научно-практических конференций, чел.; n4 - количество призеров областных очных научно-практических конференций, чел.; n5 - количество победителей муниципальных научно-практических конференций, чел.; n6 - количество призеров муниципальных научно-практических конференций, чел. Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	всероссийский уровень: победитель -10 б.; призер - 9 б.; областной уровень: победитель -8 баллов; призер- 7 баллов; муниципальный уровень: победитель -6 б.; призер- 5 б но не более 10баллов	10	Один раз в год	диплом победителя, призера
7.2.3	Результативность работы с классным коллективом	Устанавливается 4 индикатора по специфике педагога			12		
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в инспекции ПДН			Отсутствие – 3 балла	3	Четыре раза в год	Мониторинг	
Отсутствие травматизма			Отсутствие – 3 балла	3	Четыре раза в год	Мониторинг	
Доля учащихся класса, охваченных организованным горячим питанием		Доп=Чоп/Чох100%, где: Доп - доля учащихся класса, охваченных организованным горячим питанием (%); Чоп – численность учащихся класса охваченных организованным горячим питанием, чел.; Чо - общая численность учащихся класса, чел.	от 80% до 100% - 3 балла	3	Четыре раза в год	Мониторинг	

		Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций в классном коллективе		Отсутствие – 3балла	3	Четыре раза в год	Мониторинг
7.2.4	Профессиональный рост учителя	Устанавливается 4 индикатора по специфике педагога			35		
		Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов	10	Расчетный период	Сертификат
		Публикация методических разработок (кроме сети Интернет), статей по вопросам образования, представление опыта работы на научно-практических конференциях, семинарах, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, статей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Выступления с опытом работы на научно-практических конференциях, семинарах, проведение мастер-класса. Каждая работа, выступление оцениваются один раз по высшему уровню. Максимальное количество баллов по данному показателю - 10	Всероссийский уровень- 10 баллов; Областной уровень – 7 баллов; Муниципальный уровень -5 баллов.	10	Два раза в год	Копии публикаций, материалы представленного опыта работы, сертификаты, дипломы
		Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»	Наличие диплома победителя, призера Максимальное количество баллов - 10.	всероссийский уровень: победитель-10 баллов; призер-9 баллов областной уровень: победитель-9 баллов; призер-7 баллов; участник -5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов; призер - 5 баллов; участник - 3 балла	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера

	результаты	профессиональных очных конкурсах.	-федеральный уровень -региональный уровень -муниципальных уровень - участие	100% 50% 30% 10%		
7.4.2.		Награды	Почетные грамоты: -региональные - муниципальные	3% 2%	Дипломы, удостоверения, грамоты	1 раз в год

8. Показатели эффективности деятельности завхоза

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы завхоза (30 баллов).

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.					40		
8.1.1	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	согласно группы кластирования руководителя - 16	16	1 раз в год	Результаты мониторинга
8.1.2	Создание качественных условий для образовательной деятельности	Отсутствие предписаний	Роспотребнадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение - Госпотребнадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение - Технадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение - Энергонадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение	Отсутствие - 4	4	Ежемесячно	Отчет по труду
8.1.3		Своевременность и качество заключения договоров	Соответствие срокам	Наличие -4	4	Ежемесячно	Отчет по труду
8.1.4		Сокращение неэффективных расходов	- экономия потребления электроэнергии - экономия потребления воды	- 5 баллов	5	Ежемесячно	Отчет по труду
8.1.5		Наличие стажа работы в	- до 10 лет - 3		5	Ежемесячно	Трудовая

		данной школе	- более 10 лет - 5				книжка
8.1.6		Отсутствие замечаний по уборке помещений, благоустройству территории Учреждения, порче имущества, бесперебойную работу обслуживающего персонала	Отсутствие	6 баллов	6	Ежемесячно	Результаты проверок

8.2. Выплаты за интенсивность труда

8.2.1	Интенсивность	Особый режим работы	-ликвидация ЧС и обеспечение бесперебойной работы коммуникаций -разъездной характер работы	5% 3%	План – график	1 раз в полугодие
-------	---------------	---------------------	---	----------	---------------	-------------------

8.3. Выплаты за качество и высокие результаты работы

9.3.1	Качество и высокие результаты	Награды	Почетные грамоты: - региональные - муниципальные	3 б 2 б	Дипломы, грамоты, удостоверения	1 раз в полугодие
-------	-------------------------------	---------	--	------------	---------------------------------	-------------------

9. Показатели эффективности деятельности водителя

9.1. Премияльные выплаты по итогам работы (20 баллов)

№ п/п	Вид деятельности	Показатели эффективности работы	Индикатор	баллов	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
9.1.1	Премияльные выплаты	Оперативное и своевременное выполнением заявок по устранению технических неполадок Повышение квалификации (курсовая переподготовка) Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций (отсутствие) Отсутствие случаев отключения	Без замечаний Регулярное прохождение Отсутствие Отсутствие	6 2 6 2	Результат проверок Свидетельства, сертификаты Журнал обращений Журнал обращений	1 раз в полугодие 1 раз в год 1 раз в полугодие 1 раз в полугодие

		электроснабжения по вине электрика	Отсутствие	6	Журнал регистрации	1 раз в полугодие
		Наличие стажа работы в данной школе:	до 10 лет	3	Трудовая книжка	1 раз в год
			более 10 лет	5		

9.2. Выплаты за интенсивность труда

№ п/п	Вид деятельности	Показатели эффективности работы	Индикаторы	% от ставки	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
9.2.1	Интенсивность	ликвидация ЧС и обеспечение безопасности жизнедеятельности ОУ	Отсутствие ЧС	5%	Журнал регистрации	1 раз в полугодие

9.3. Выплаты за качество и высокие результаты работы

№ п/п	Вид деятельности	Показатели эффективности работы	Индикаторы	% от ставки	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
9.3.1	Качество и результативность в работе	Награды	Почетные грамоты: - региональные - муниципальные	36 26	Грамоты , сертификаты, св-ва и т.п.	1 раз в полугодие

10. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера.

10.1. Премияльные выплаты по итогам работы. (40 баллов).

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.					16		
10.1.1	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	согласно группы кластирования руководителя - 16	16	1 раз в год	Результаты мониторинга
Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования					24		
10.1.2.	Доведение средней	Отношение фактической			5	Полугодие	Отчет по

10.1.3	заработной платы педагогов до установленного целевого значения	средней заработной платы педагогов за отчетный период (на раст. итог. с н.г.) к установленному целевому значению	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (на раст. итог. с н.г.) к установленному целевому значению	Не менее 100% - 5			труду
	Эффективность управления кадровыми ресурсами	Доля фонда оплаты труда прочего персонала, деленная на фонд оплаты труда учреждения	Не менее 70 % для основного персонала, и не более 30% для прочего персонала		5	Полугодие	Отчет по труду
10.1.4		Наличие стажа работы в данной школе	- до 10 лет - 3 - более 10 лет - 5		5	Ежемесячно	Трудовая книжка
10.1.5		Отсутствие замечаний по результатам финансовой проверки контролирующих органов	Отсутствие	5 баллов	5	Ежемесячно	Итоги проверок
10.1.6		Составление и своевременность сдачи отчетов	Своевременность	4 балла	4	Ежемесячно	Результаты

10.2. Выплаты за интенсивность труда

10.2.1.	Выплаты за интенсивность труда	Особый режим работы	Мониторинг расходования бюджетных средств: - КПОМО - АИС - сайт школы	4% 4% 2%	мониторинг	1 раз в полугодие
---------	--------------------------------	---------------------	--	----------------	------------	-------------------

10.3. Выплаты за качество и высокие результаты работы

10.3.1.	Качество и высокие результаты	Награды	Почетные грамоты: - региональные - муниципальные	3 б 2 б	Удостоверения, грамоты, свидетельства	1 раз в полугодие
---------	-------------------------------	---------	--	------------	---------------------------------------	-------------------

15. Показатели эффективности деятельности бухгалтера

15.1. Премияльные выплаты по итогам работы (30 баллов)

15.1.1.	Премияльные выплаты	Своевременность и полнота представления бухгалтерских регистров	Без замечаний	5	Результаты проверок	1 раз в полугодие
		Качественное ведение бухгалтерского учета	Без замечаний	5	Результаты проверок	1 раз в полугодие
		Качественный учет материальных ценностей	Без замечаний	5	Результаты инвентаризации	1 раз в полугодие

	Качественное ведение персонифицированного учета	Без замечаний	5	Информация пенсионного фонда	1 раз в полугодие
	Повышение квалификации	Курсовая переподготовка	2	Свидетельства, удостоверения	1 раз в год
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	3	Журнал обращений	1 раз в полугодие
	Наличие стажа работы в данной школе	- до 10 лет	3	Трудовые книжки	Раз в год
		- более 10 лет	5		

15.2. Выплаты за интенсивность труда

15.2.1.	Интенсивность	Особый режим работы	-разъездной характер работы - финансовая отчетность по школьному питанию	5% 5%	Режим работы	1 раз в полугодие
---------	---------------	---------------------	---	----------	--------------	-------------------

15.3. Выплаты за качество и высокие результаты работы

15.3.1	Качество и высокие результаты	награды	Почетные грамоты: - региональные - муниципальные	36 26	Удостоверения, сертификаты, грамоты, дипломы	1 раз в полугодие
--------	-------------------------------	---------	--	----------	--	-------------------

16. Показатели эффективности деятельности сторожей

16.1. Премияльные выплаты по итогам работы (20 баллов)

№ п/п	Вид деятельности	Показатели эффективности работы	Индикаторы	баллы	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
16.1.1	Премияльные выплаты	Высокая организация охраны объекта Учреждения Отсутствие случаев кражи по вине сторожа Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке Незамедлительное информирование администрации Учреждения о ЧС Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций (отсутствие) Наличие стажа работы в данной школе:	Наличие	3	Видео архив	1 раз в полугодие
			Отсутствие	4	Журнал регистрации обращений	1 раз в полугодие
			Без замечаний	3	Журналы регистрации	1 раз в полугодие
			Своевременное информирование	3	Журнал регистрации	1 раз в полугодие
			Отсутствие	2	Журнал обращений	1 раз в полугодие
			до 10 лет более 10 лет	3 5	Трудовая книжка	1 раз в год

16.2. Выплаты за интенсивность труда

№ п/п	Вид деятельности	Показатели эффективности работы	Индикаторы	% от ставки	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
16.2.1	Интенсивность	содержание запасных и центральных ходов в порядке	Отсутствие замечаний	5	Журнал регистрации	1 раз в полугодие

16.3. Выплаты за качество и высокие результаты работы

№ п/п	Вид деятельности	Показатели эффективности работы	Индикаторы	% от ставки	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
16.3.1	Качество и высокие результаты в работе	Награды	Почетные грамоты: - региональные - муниципальные	36 26	Грамоты, дипломы, сертификаты.	1 раз в полугодие

