

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска»

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
 - выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
 - - премиальные выплаты по итогам работы;
 - выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

Данный перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» и содержит качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» в пределах бюджетных ассигнований, на оплату труда работников муниципального учреждения, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6. Стимулирующая выплата за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для классов в соответствии с типовым положением. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

7. При наличии у работника двух или более оснований для стимулирующей выплаты «За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки», начисление производится по одному из них, по выбору работника.

8. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, трудовым договором (соглашением), приказами директора, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Выплаты в %	Основание для выплаты	Периодичность
1	2	3		
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1)	за сложность, напряженность	1- 100	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	В пределах бюджетных финансирования за отчетный период
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	1- 50	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	
3)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	1% 3%	Приказ директора, на основании данных об аттестации	

			мастерских	
4)	за классное руководство	3000	На основании приказа	
6)	за проверку письменных работ	3% 2% 1%	(приложение № 3)	
7)	за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	5 %	Приказ директора	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%		
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Отличник народного просвещения».	10%	Приказ директора	В пределах бюджетных финансов
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет			
1)	Педагогическим работникам помощникам воспитателя структурного подразделения «Дошкольное образование», реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20	Приказ директора	В пределах бюджетных финансов
2)	Библиотечным работникам при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше	20% 30%		
3)	Педагогическим работникам школьного отделения за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	1% 2% 3%	Приказ директора	
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников			

1)	- - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию (только для педагогических работников)	2% 5 %	Приказ директора	
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей	Приказ директора	
3)	Работникам структурного подразделения «Дошкольное образование», реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.	15%	Приказ директора	
7.	Премияльные выплаты по итогам работы (приложение № 4)			
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	Отчетный период – месяц, квартал, полугодие, год
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30	Приказ директора	допускается 10% ежемесячно

Пункт №1.1

Начисление выплат стимулирующего характера за сложность и напряжённость

Данная выплата назначается директором на определённый срок приказом.

Сложность и напряжённость для педагогических работников школьного и дошкольного отделений предполагает

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности, и т.д. с обучающимися и воспитанниками больших групп (более, чем класс, группа

) – работа на параллель или на две группы в дошкольном отделении – до 25% должностного оклада;

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности и т.д. с обучающимися на ступень обучения или на 4 группы в дошкольном отделении – до 80%;

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности и т.д. с обучающимися на школу – до 70%

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности и т.д. с обучающимися, воспитанниками, их родителями и педагогами - до 100%.

2) Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей педагогического работника:

- ответственный за питание;
- ответственный за охрану труда;
- ответственный за комплексную безопасность;
- ответственный за оформление листов нетрудоспособности;
- куратор кадетских классов
- председатель профсоюзной первичной организации и т. д.

3) выполнение функциональных обязанностей другого работника (лаборант, заместитель директора и т.д.)

Сложность и напряжённость для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предполагает выполнение разного объёма работ:

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание всех ступеней образования, параллелей (классов) - 100%

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание двух ступеней образования – 70%

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание одно ступени – 50%

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание нескольких классов – 30%

Пункт 1. 2

Определение выплаты стимулирующего характера за классное руководство (премия)

Размер выплаты стимулирующего характера за классное руководство определяется на основании рекомендаций Совета школы 2 раза в год (декабрь, июнь) по результатам Мониторинга деятельности классного руководителя:

20% от базовой ставки – оптимальный уровень – 48-53 балла

15% от базовой ставки – высокий уровень 40-47 баллов

10% от базовой ставки – достаточный уровень - 35-40 баллов

5 % от базовой ставки - удовлетворительный уровень - не менее 15 баллов

№ п/п	Критерии оценки деятельности классного руководителя	Количество баллов
1	Сохранение контингента (по данным статистики)	1 балл
2	Посещаемость учебных занятий обучающимися	1 балл
3	организация различных форм внеклассной и внешкольной работы в соответствии с целями и задачами воспитательной работы, в том числе через использование метода социального проектирования	5 баллов
4	снижение или отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	1 балл
5	высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	5 баллов
6	занятость учащихся во внеурочное время.	5 баллов
7	высокий уровень организации работы с родителями: активная позиция родителей; удовлетворённость качеством организации воспитательного процесса	5 баллов
8	уровень развития самоуправления в классе	3 балла
9	Уровень взаимодействия со службами сопровождения	3 балла
10	Расширение культурно-образовательного пространства через организацию выставок; встреч; экскурсий и др.	3 балла
11	Удовлетворённость обучающихся качеством организации жизнедеятельности в классе	100% удовлетворены – 5 баллов

		60-70 % - 3 балла Менее 50% -0 баллов
12	высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	3 балла
13	организация обеспечения учащихся горячим питанием	3 балла
14	Наличие воспитательной системы класса	До 5 баллов
15	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	До 5 баллов
16	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	3 балла

Пункт 1.3.

Определение выплаты стимулирующего характера за проверку тетрадей

Размер выплаты стимулирующего характера за проверку тетрадей определяется руководителем МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» по согласованию с представителями профсоюзной организации в рамках фонда оплаты труда:

- 3 % - учителям русского языка, литературы, математики, начальных классов;
- 2 % - учителям иностранных языков,
- 1 %- учителям истории, обществознания, биологии, физики, химии, географии, мировой художественной культуры.

Пункт 1.4.

Определение выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска»

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника, принадлежащего к категории учебно-обслуживающий или младший обслуживающий персонал, в достижение эффективности работы МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» определяется на основании следующих критериев:

1. Вклад конкретного работника в достижение результатов образовательного учреждения – развитие и совершенствование материально-технической базы, содержание помещений в строгом соответствии с требованиями САНПиН,
2. Отсутствие замечаний, выговоров.
3. Наличие положительных отзывов о деятельности конкретного работника обучающимися, родителями, педагогами.

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» определяется на основании

рекомендаций Совета школы ежемесячно по результатам Мониторинга деятельности педагогического работника в рамках фонда оплаты труда:

До 100% базовой ставки – оптимальный уровень – 85-95 баллов

До 50% базовой ставки – хороший уровень - 65-85 баллов

До 30% базовой ставки – достаточный уровень – 45-65 баллов

До 10% базовой ставки - удовлетворительный уровень - не менее 25 баллов

Мониторинг деятельности педагогического работника (учителя)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
Достижения обучающихся		
1.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (по результатам мониторинга) – 2 раза в год достижения по предмету, по классу, по содержательным линиям (по плану внутришкольного контроля), в том числе по результатам независимой экспертизы	5 баллов
2.	Участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, конференциях, творческих конкурсах, проектах.	5 баллов
3.	Организация и проведение мероприятий для мотивированных и одарённых детей.	5 баллов
Достижения педагогического работника		
4.	Участие в инновационной деятельности МОУ	5 баллов
5.	разработка и внедрение авторских программ, ЦОРов	5 баллов
6.	высокие результаты методической деятельности (участие, призовые места в конкурсах, конференциях)	5 баллов
7.	участие в работе районных методических объединений; семинаров, конференций	5 баллов
8.	организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету.	5 баллов
Качество организации образовательного процесса		
9.	использование современных педагогических технологий, соответствующих задачам и особенностям обучающихся	5 баллов
10.	Реализация Основной образовательной программы начального общего образования	5 баллов
11.	реализация индивидуального подхода к обучению при работе с разными категориями обучающихся	5 баллов
12.	создание комфортного климата на учебном занятии	5 баллов
13.	создание здоровьесберегающего пространства на занятии	5 баллов
14.	создание условий для самообразования обучающихся	5 баллов
15.	Организация и проведение курсов в рамках внеурочной деятельности на этапе реализации Основной образовательной программы начального общего образования	5 баллов
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		
	Соответствие учебного кабинета современным требованиям (дидактические материалы, учебно-методический комплекс, методические рекомендации)	5 баллов
16.	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	5 баллов
17.	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 баллов
18.	эстетическое оформление кабинета	5 баллов

Мониторинг деятельности воспитателя (дошкольное отделение)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного учреждения на основе мониторинга	10
2.	Охрана жизни и здоровья детей (показатель заболеваемости)	5
3.	Отсутствие детского травматизма	5
4.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах – конкурсах - уровень дошкольного учреждения	5
5.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах – конкурсах - муниципальный уровень	10
6.	Участие детей группы дошкольного учреждения в смотрах – конкурсах различных уровней	10
7.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	5
8.	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами)	10
9.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на уровне учреждения	5
	на муниципальном уровне	10
10.	Участие в благоустройстве и поддержании учебно-методической базы учреждения	10

Мониторинг деятельности педагога-организатора, музыкального работника, педагога дополнительного образования (школьное, дошкольное отделение)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по воспитанию (направлению дополнительного образования)	10
2.	Количество детей – призёров смотров-конкурсов, фестивалей на районном уровне	10
3.	Количество детей – призёров смотров-конкурсов, фестивалей на муниципальном и др. уровне	15
4.	Работа с одарёнными детьми	5
5.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	5
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на школьном уровне	10
7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	10
8.	Отсутствие детского травматизма	5
9.	Охват обучающихся проводимыми мероприятиями	10
10.	Реализация модели внеурочной деятельности в рамках ООП НОО МОУ № 36	5

Мониторинг деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда (школьное, дошкольное отделение)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
-------	--	-------------------

1.	Динамика результатов коррекционной работы	15
2.	Выпуск детей в массовые школы	15
3.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе школьном уровне	10
4.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на муниципальном и др. уровне	20
5.	Поддержание и обновление предметно-развивающей среды	15
6.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	10

Мониторинг деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Охват обучающихся и воспитанников учреждения различными направлениями мониторинга	15
2.	Качество проведения психодиагностической работы (по данным аналитики РУО, анализа работы школы за полугодие, год)	15
3.	Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий (по данным анкетирования)	10
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	20
5.	Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	15
6.	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	5
7.	Психологическое сопровождение реализации ООП НОО	5

Мониторинг деятельности социального педагога

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Отсутствие роста количества правонарушений обучающимися МОУ	15
2.	Участие детей группы риска в деятельности объединений дополнительного образования школы	10
3.	Участие в организации и проведении родительских лекториев	5
4.	Положительная оценка деятельности со стороны педагогического коллектива	10
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	15
6.	Отсутствие замечаний по результатам оперативных и тематических проверок.	15
7.	Эффективное взаимодействие с социальными и правоохранительными службами в рамках регламента	15

**Порядок выплаты стимулирующего характера за заведование учебным кабинетом,
спортивными залами, мастерскими**

1% должностного оклада учителя – в наличии полный пакет документов на кабинет: паспорт кабинета; план развития, анализ материально-технической оснащённости; санитарно-гигиеническое состояние – удовлетворительное;

3 % - кабинет повышенной опасности; санитарно-гигиеническое состояние – удовлетворительное;

Пункт 1.6.

**Порядок выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 36 г.
Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)	Основание для выплат в рамках выделенного финансирования
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	Приказ директора
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	Приложение № 4
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15	
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю	До 10	

	учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».		
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100	См. приложение № 5

Пункт 1.7

Порядок начисления выплат стимулирующего характера за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения заместителей директоров, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения «Дошкольное отделение»

Начисление выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру производится в рамках фонда оплаты труда по результатам Мониторинга достижений МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» по разным направлениям деятельности:

Положительная динамика по показателям Мониторинга

0- 25% от общей суммы показателей – до 20%

26- 50% от общей суммы показателей – до 30%

51-80 % от общей суммы показателей – до 50%

81- 100% от общей суммы показателей – 100%

№ п\п	Показатели
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	
1.	Повышение качества обученности по школе (качественный и абсолютный показатель)
2.	Положительная динамика результатов государственной (итоговой) аттестации.
3.	Активное участие обучающихся школ в олимпиадном движении
4.	Рост призовых мест в олимпиадах по предметам.
5.	Активное участие обучающихся в научно-практических конференциях, исследовательских проектах
6.	Рост призовых мест по результатам научно-практических конференций, исследовательских проектов.
7.	Отсутствие склонных к необучению или необучающихся в МАОУ СОШ
8.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя директора по УВР

	по результатам тематических и оперативных проверок.
9.	Профессиональный рост учителей (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)
10.	Внедрение инновационных технологий в учебный процесс МАОУ СОШ № 36
Заместитель директора по ВР	
1.	Снижение количества обучающихся МАОУ СОШ, поставленных на педагогический учёт
2.	Активное участие обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях.
3.	Положительные результаты реализации целевых программ по вопросам воспитания
4.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя директора по ВР по результатам тематических и оперативных проверок.
5.	Положительные результаты в соревнованиях по разным видам спорта
6.	Активное участие обучающихся в социальных проектах в районе, городе, области
7.	Профессиональный рост классных руководителей, педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)
8.	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся
9.	Высоки уровень организации каникулярного отдыха
10	Внедрение инновационных технологий в воспитательный процесс МАОУ СОШ № 36.
Руководитель структурного подразделения «Дошкольное отделение»	
1.	Готовность дошкольного отделения к учебному году
2.	Положительная оценка деятельности дошкольного отделения родителями воспитанников
3.	Исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний по результатам проверок
4.	Участие дошкольного отделения в смотрах, конкурсах различных уровней
5.	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников
6.	Методическая активность педагогического коллектива, распространение передового педагогического опыта
7.	Наличие призовых мест по итогам участия дошкольного учреждения в конкурсах, смотрах
8.	Охват дополнительными образовательными услугами
9.	Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс дошкольного отделения.
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	
1.	Качественная подготовка школы к учебному году
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда
3.	Работа по благоустройству здания и территории, принадлежащей учреждению
4.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.
5.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в учреждении
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа
7.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя директора по АХР по результатам тематических и оперативных проверок.
8.	Использование современных технологий в деятельности заместителя по АХР
Главный бухгалтер	
1.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности бухгалтерии по результатам тематических и оперативных проверок.
2.	Оперативная подготовка отчётов и анализа финансово-хозяйственной деятельности

	учреждения
3.	Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии

Пункт 1.8

Порядок премирования в МАОУ «СОШ № 36 Г. Челябинска»

1. Премирование производится в пределах экономии средств, направленных на оплату труда при рациональном их использовании, также за счет дохода, полученного от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;
2. Размер премии устанавливается в момент выплаты, в зависимости от экономии ФОТ и притока средств от разного вида деятельности.
3. На сумму премии начисляется районный коэффициент.
4. Размер премии определяется директором МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» по согласованию с профсоюзным комитетом. Выплата премии оформляется приказом по школе.
5. Премия может выплачиваться за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)

6. Условия премирования

6.1. Критериями премирования работников школы являются:

- отдельная качественно выполненная работа;
- проведение открытого урока с показом передового опыта;
- участие в эксперименте с предоставлением конкретных результатов;
- разработка различных Положений о смотрах, конкурсах, олимпиадах, Положений об оплате, методических рекомендаций и пособий, новых образовательных программ, методик и технологий;
- участие в районных, городских комиссиях, творческих группах по проблемам образования;
- проведение открытого внеклассного или общешкольного мероприятия;
- творческое руководство работой МО;
- по итогам подготовки МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» к новому учебному году;
- творческая работа классного руководителя;
- общественная работа в школе;
- участок отличного санитарно-гигиенического содержания;
- достижение учащимися более высокого уровня знаний по результатам выступления учащихся в районных, городских олимпиадах и конкурсах;
- качественная организация летнего труда и отдыха учащихся;
- внедрение и обобщение передового педагогического опыта в учебно-воспитательном процессе школы;
- бережное и экономное отношение к материалам, топливно-энергетическим ресурсам, оборудованию, максимально-производительное его использование;
- выполнение по производственной необходимости отдельных поручений администрации, не предусмотренных плановыми заданиями;
- предотвращение срывов учебного процесса, ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине коллектива;
- качественное составление и своевременное представление периодической отчетности;
- качественное ведение бухгалтерского учета и делопроизводства;
- отсутствие замечаний по результатам текущих проверок со стороны контрольно-ревизионных органов;
- вознаграждение по итогам отчетного периода (месяца, квартала, года).

6.2. Возможна выплата премий к:

- профессиональным праздникам;
- Новому году;
- Международному женскому дню;

- Дню защитника Отечества.
- юбилеям работников школы

6.3. Премии не выплачиваются за:

- несоблюдение сохранности школьного имущества и здания;
- создание конфликтной ситуации, ведущей к разрушению микроклимата в коллективе;
- за нарушение трудовой дисциплины, в течение срока действия дисциплинарного взыскания;
- за невыполнение должностных инструкций.

Выплата материальной помощи в МАОУ СОШ № 36.

Директор МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» из внебюджетных средств и средств экономии имеет право материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год

Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает директор МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» на основании заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

Процедура оценки качества образовательной деятельности

Для определения соответствия деятельности педагогического работника МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» критериям качества образования применяются методики, основанные на сборе объективной информации: установление факта, фиксирование результата или его динамики.

Сбор и обработка информации осуществляется членами администрации в соответствии с функционалом.

Источниками информации о деятельности педагога (сотрудника) являются:

- Листы самооценки, заполняемые педагогом (сотрудником);
- Итоговые ведомости успеваемости, аналитические записки;
- Статистически обработанные результаты наблюдений;
- Документация, а именно: классные журналы, протоколы, приказы, справки;
- Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг;
- Свидетельства, дипломы. Сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензии на работу педагога.

На основании полученной информации курирующий педагога заместитель директора, руководитель структурного подразделения составляет представление на педагога (сотрудника) по сумме стимулирующих выплат или бонуса с указанием результатов по показателям. Составляется электронный вариант таблицы, где фиксируется сводный список всех сотрудников и оценки по показателям критериев (далее – сводный оценочный лист).

Сводный оценочный лист направляется для рассмотрения и согласования в экспертную комиссию (администрация школы и руководители методических объединений), которая утверждается приказом директора.

После согласования стимулирующих выплат на экспертной комиссии сводный оценочный лист направляется на согласование в Совет школы.

После согласования стимулирующих выплат на Совете школы издается приказ директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» об установлении стимулирующих выплат, их размерах и сроках выплаты.

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.