

Положение
о выплатах стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Настоящее Положение разработано с целью определения механизма распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования (далее - фонд стимулирования).
3. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору МБОУ «СОШ №7» определяются Учредителем на основании локальных нормативных актов Учредителя. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ «СОШ №7» производятся на основании приказов Учредителя.
4. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (рабочим), а также критерии оценки показателей их качества работы определяются образовательной организацией самостоятельно на основании решения общего собрания работников по согласованию с Советом МБОУ «СОШ №7», профкомом и закрепляются в настоящем Положении.
5. Выплаты стимулирующего характера могут быть назначены всем работникам (рабочим) с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполняемых работ.
6. Размеры стимулирующих выплат работникам (рабочим) определяет Комиссия по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования (далее - Комиссия) на основании настоящего Положения.
7. Комиссия создается и осуществляет работу на основании Положения о Комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, утверждаемого директором МБОУ «СОШ №7» на основании решения общего собрания работников по согласованию с профкомом образовательной организации.
8. Решение о размере выплат стимулирующего характера работникам (рабочим) принимает директор МБОУ «СОШ №7» на основании решения Комиссии.
9. Выплаты стимулирующего характера работникам (рабочим) осуществляются в соответствии с приказом директора МБОУ «СОШ №7».
10. Не производится назначение выплат стимулирующего характера работникам (рабочим), не проработавшим в МБОУ «СОШ №7» отчетный период, за который назначается выплата стимулирующего характера, и имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

II. Порядок назначения и осуществления выплат стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты делятся на две категории: обязательные и прочие.

1. Обязательные стимулирующие выплаты назначаются педагогическим работникам учреждения как надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю, и награждение почетным знаком по соответствующему профилю в следующих размерах:

- 20% от должностного оклада при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;
- 10% от должностного оклада при наличии ученой степени кандидата наук по соответствующему профилю;
- 20% от должностного оклада при наличии почетного звания по соответствующему профилю;
- 10% должностного оклада при наличии почетного знака по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается ежегодно с 1 сентября или дня присвоения степени, звания, награждения знаком по 31 августа на один учебный год.

2. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

- персональной поощрительной выплаты,
- поощрительной выплаты по итогам работы за месяц,
- единовременной поощрительной выплаты,
- надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ,
- поощрительной выплаты за высокие результаты работы.

2.1. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональная поощрительная выплата устанавливается в течение календарного года на определенный срок, устанавливаемый Комиссией. Размер персональной поощрительной выплаты не может превышать 200% от должностного оклада (оклада).

Персональная поощрительная выплата устанавливается за:

-уровень образования педагогическим работникам, заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работам:

- наличие среднего профессионального образования – 25% должностного оклада,
- наличие высшего профессионального образования – 50% должностного оклада;

-организацию внеурочной деятельности обучающихся, индивидуальной работы с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к обучению, пробелы в знаниях, пропустившими уроки по болезни, направленной на достижение качественного образовательного результата в обучении обучающихся по основным образовательным программам- до 100% должностного оклада;

-качественную организацию школьных мероприятий и своевременное предоставление отчётности- до 200% должностного оклада;

- качественную организацию работы по внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания школьников, федеральных государственных образовательных стандартов, информационно-коммуникационных технологий- до 200% должностного оклада;

-качественную координационную работу по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации и качественную организацию мониторинговых исследований- до 100% должностного оклада;

- получение награды или участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, выставках, соревнованиях и т.п. муниципального, регионального, федерального или международного уровня, связанных с образовательной деятельностью, образовательным учреждением или работником- до 200% от должностного оклада;
- качество работы учителя по подготовке к государственной итоговой аттестации обучающихся уровня основного общего образования до 50% должностного оклада;
- качество работы учителя по подготовке к государственной итоговой аттестации обучающихся уровня среднего общего образования до 50% должностного оклада;
- качественное руководство школой будущего первоклассника – до 100% должностного оклада;
- качественное обеспечение бесперебойной работы компьютеров – до 100% должностного оклада;
- качественное формирование и обслуживание электронного журнала – до 100% должностного оклада;
- качественное обслуживание школьного сайта – до 100% должностного оклада;
- качественную организацию работы по ГО и предупреждению ЧС (при отсутствии в штатном расписании должности преподавателя-организатора ОБЖ) – до 100% должностного оклада;
- качественное заведование архивом- до 100% от должностного оклада;
- выполнение оперативных работ по поручению руководителя, не входящих в должностные обязанности (до 100% должностного оклада);
- качественную организацию и проведение санаторной, оздоровительной работы (до 100% должностного оклада);
- предупреждение и ликвидацию чрезвычайных и аварийных ситуаций (до 100% должностного оклада);
- качественный результат обучения детей с ОВЗ на логопедических занятиях – до 200% от должностного оклада;
- качественный учёт и организацию обучения детей с ограниченными возможностями здоровья- до 100% от должностного оклада;
- качественный результат работы социального педагога, педагога-психолога, работы с обучающимися, родителями (законными представителями), отслеживания индивидуального прогресса обучающихся – до 200% от должностного оклада;
- качественную подготовку обучающихся для участия в концертах, фестивалях, конкурсах, соревнованиях до 100% должностного оклада;
- качественное ведение учёта книговыдачи с помощью современных информационных технологий, сохранность библиотечного фонда, за качественную организацию работы читального зала - до 200% от должностного оклада;
- качественное ведение бухгалтерского учета, за своевременное и качественное выполнение ежемесячной бухгалтерской отчётности – до 200% от должностного оклада;
- высокую эффективность организации хозяйственной деятельности МБОУ «СОШ»№7 – до 200% от должностного оклада;
- качественное выполнение обязанностей контрактного управляющего- до 50% от должностного оклада;
- качественное ведение делопроизводства - до 200% от должностного оклада;
- за качество осуществления пропускного режима, за качественное осуществление контроля за работой системы противопожарной сигнализации, за качественное осуществление контроля за въездом на территорию МБОУ «СОШ»№7 – до 200% от оклада;
- качественное выполнение работ по приёму, хранению и выдаче одежды обучающихся– до 200% от оклада;
- качественное выполнение работ по обслуживанию здания, территории, по уборке здания, территории - до 200% от оклада.

Персональная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) на основании решения Комиссии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по приказу директора школы.

Решение Комиссии оформляется протоколом заседания за подписью председателя и секретаря Комиссии.

Персональная поощрительная выплата производится работнику (рабочему) ежемесячно за фактически отработанное время.

2.2. Поощрительная выплата по итогам работы за месяц устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности школы, после оценки деятельности работника руководителем учреждения.

Может сниматься или уменьшаться приказом руководителя учреждения при допущенных нарушениях законов и НПА РФ, Тверской области, администрации города Вышний Волочёк, а также приказов отдела образования и руководителя учреждения после получения письменного объяснения от работника.

Поощрительная выплата по итогам работы за месяц работникам (рабочим) устанавливается Комиссией, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Поощрительная выплата по итогам работы за месяц работникам (рабочим) производится работнику (рабочему) на основании приказа директора образовательной организации.

2.3. Единовременная поощрительная выплата производится по решению руководителя учреждения в пределах выделенных средств и не превышает одного должностного оклада в год в следующих случаях:

- юбилей работника (50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет);

- к празднику (к Дню учителя, Дню знаний, Дню защитника Отечества - мужчинам, Международному женскому дню 8 Марта - женщинам, Новому году).

Размер единовременной поощрительной выплаты может определяться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника (рабочего), исходя из наличия бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников (рабочих).

Решение о размере единовременных поощрительных выплат принимает директор школы на основании решения Комиссии, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная поощрительная выплата производится на основании приказа директора школы.

2.4. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению Комиссии высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ производится рабочему на основании приказа директора школы, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда педагогического работника являются:

эффективность и качество процесса обучения в образовательной организации;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;

использование информационных технологий в образовательном процессе;

доступность общего образования для всех детей в возрасте 3-18 лет, проживающих на территории, закрепленной за школой.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда главного бухгалтера (бухгалтера) являются:

результаты аудита или экспертизы деятельности ОО;
 обеспечение выполнения бюджета;
 качество планирования сметы;
 качество ведения бухгалтерского учета и отчетности.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда иных сотрудников являются:

содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности безопасности;
 отсутствие травматизма в ОО;
 обеспечение сохранности имущества;
 отсутствие обоснованных жалоб;
 высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.5.1. Назначение и осуществление выплат стимулирующего характера за высокие результаты труда производится в сентябре, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. В декабре данные выплаты могут быть произведены с учетом средств экономии по фонду оплаты труда.

2.5.2. Размер выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы определяется по формуле:

$$P = S \times B / B_{\max},$$

где P – размер выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, S – сумма средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы работникам в текущем финансовом году (до двух должностных окладов), B – количество набранных баллов, B_{max} – максимальное возможное количество баллов, набранных всем работниками.

2.5.3. Показатели и индикаторы для установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда учителю:

Показатели	Индикаторы	Значение индикаторов (кол-во баллов)
Эффективность и качество процесса обучения в образовательной организации	выполнения образовательных программ не менее, чем на 97%	5
	отсутствие неудовлетворительных годовых оценок по предмету во всех классах, где преподает учитель (по всем предметам в начальных классах)	точные науки - 10, предметы филологии - 10, предметы естествознания и обществознания - 8, остальные предметы - 5 начальные классы - 10
	подтверждение годовых оценок результатами ГИА	100% - 10, от 80 до 99% - 8
	- доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70 и более баллов, ГИА – «5» - Успеваемость выпускников по результатам независимой итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ГИА по русскому языку, математике (отсутствие неуспевающих) - средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету	5 – за каждого ученика 2 3
	- Выбор предметов для сдачи выпускных экзаменов в форме ГИА,	До 40% выпускников – 1

	ЕГЭ	Свыше 40% выпускников - 3
	Успеваемость обучающихся по результатам независимой экспертизы в форме ВПР, пробных экзаменов, муниципальных и региональных контрольных работ (отсутствие неуспевающих) - средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету	2 5
	количество победителей, призеров Всероссийской олимпиады школьников	за каждого победителя (призера): школьных - 2 (1); муниципальных - 5(4); региональных - 7(6); всероссийских - 9(8); международных - 11(10);
	сохранность состава групп учащихся, занимающихся на дополнительных курсах по предмету (элективные курсы, факультативы)	за каждую группу - 3
	количество учащихся, занимающихся учебно-исследовательской, проектной деятельностью по предмету	за каждого учащегося - 0,5
	публичное представление (выступление, открытый урок, публикация, конкурс педагогического мастерства) педагогического опыта	на уровне: школьном – 1, муниципальном – 2, региональном – 5, российском - 10
	разработка, апробация, освоение нового курса/программы (в течение года) при решении о введении нового курса на методическом совете или ОМО	за каждый курс – 5/2
	публичная благодарность за работу по обучению детей (в СМИ, выступлениях детей и родителей на мероприятиях)	за каждую благодарность - 3
	проведение системных исследований, мониторингов, социологических опросов	за каждое мероприятие- 1
	Проведение ВПР	3
	Организация участия обучающихся в ГТО Проведение процедуры сдачи ГТО Результативность	До 40% - 1, свыше 40% - 3 До 5 За каждого: бронза – 2 серебро – 3 золото - 5
	Сопровождение ребенка с ОВЗ	До 10
Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся	работа классного руководителя по предупреждению преступлений и правонарушений среди учащихся	отсутствие правонарушений и преступлений - 1
	100% выполнение плана	2

	воспитательной работы	
	количество победителей, призеров конкурсов и соревнований, повышающих имидж школы, рекомендованных Министерством образования, отделом образования	за каждого победителя (призера): школьных - 2 (1), муниципальных - 5(4), региональных - 7(6), всероссийских - 9(8), международных - 11(10);
	прочие (дистанционные)	1
	работа по вовлечению учащихся в работу по благоустройству класса, школы, пришкольной территории, населенного пункта	за организацию участия школьников в каждом осуществленном проекте (мероприятии) - 1
	организация и проведение мероприятий	за каждый осуществленный проект: школьный – 2 муниципальный – 5
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса	работа по соблюдению норм СанПиН, пожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений, связанными с должностными обязанностями, зафиксированных надзорными органами,- 1
	проведение мероприятия для учащихся во внеурочное время: консультации, тренинги, онлайн-мероприятия; соревнования; походы, экскурсии, сборы	за каждое мероприятие – 1 2 3
	участие в организации летней оздоровительной кампании	Руководство летним лагерем с дневным пребыванием детей - до 10; Воспитатели летнего лагеря с дневным пребыванием детей – до 6;
	организация выезда групп учащихся на санаторное лечение в течение учебного года и (или) участие в данном выезде	5
	отсутствие травматизма среди обучающихся	1
	охват детей в классе двухразовым горячим питанием	более 90% - 5, от 70 до 89% - 4, от 60 до 70% - 3
Использование информационных технологий в образовательном процессе	использование электронных учебников	1
	разработка материалов для использования в учебно-воспитательной работе с использованием ИКТ	за каждый материал, используемый другими педагогами - 1
	предоставление материалов для школьного сайта	за каждый материал - 1
	дистанционное общение с учащимися с использованием ИКТ	1
	своевременное заполнение ИС	3

	«Электронный журнал», «Электронный дневник»	
	Сопровождение детей ТЖС	2
Доступность общего образования для всех детей в возрасте 3-18 лет, проживающих на территории, закрепленной за школой	участие в учете детей на территории, закрепленной за школой	3
	работа по выполнению требований законодательства об обязательном среднем образовании для каждого ребенка в возрасте до 18 лет	отсутствие «отсева» - 1

2.5.4. Показатели и индикаторы для установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда заместителю директора школы по учебно- воспитательной работе и критерии их оценки

Показатель	Индикаторы	Кол-во баллов
Эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении	полнота реализации образовательных программ: - не ниже 97%	5
	- менее 97%	0
	результаты ЕГЭ по математике за отчетный период в сопоставлении со среднерегionalным: - выше	7
	- на уровне	5
	- ниже	0
	результаты ЕГЭ по русскому языку за отчетный период в сопоставлении со среднерегionalным: - выше	7
	- на уровне	5
	- ниже	0
	отсутствие выпускников средней школы, не получивших аттестата о среднем образовании	5
	результаты ОГЭ по математике за отчетный период в сопоставлении со среднерегionalным: - выше	7
- на уровне	5	
- ниже	0	
результаты ОГЭ по русскому языку за отчетный период в сопоставлении со среднерегionalным: - выше	7	
- на уровне	5	
- ниже	0	
отсутствие выпускников основной школы, не получивших аттестата об основном образовании	5	
процент выпускников начальных классов успешно прошедших независимое тестирование по русскому языку:		

	- 100%	2
	- не менее 80%	1
	- менее 80%	0
	процент выпускников начальных классов успешно прошедших независимое тестирование по математике:	
	- 100%	2
	- не менее 80%	1
	- менее 80%	0
	процент выпускников начальных классов успешно прошедших независимое тестирование по чтению:	
	- 100%	2
	- не менее 80%	1
	- менее 80%	0
	наличие выпускников средней школы, получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием	1
	наличие выпускников основной школы, получивших аттестат об основном общем образовании с отличием	1
	наличие выпускников 9 и 11 классов, получивших похвальные грамоты за особые успехи в изучении отдельных предметов	1
	процент обучающихся 2-11 классов, завершивших учебный год с оценкам «4» и «5»:	
	не менее 40%,	2
	не менее 35%	1
	процент участников муниципальных олимпиад от общего числа учащихся 7-11 классов:	
	- не менее 20%	2
	- не менее 15%	1
	победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников за отчетный период (за каждого):	
	- международного уровня	5
	- федерального уровня	4
	- регионального уровня	3
	- муниципального уровня	1 (не более 3 баллов)
	организация и сопровождение работы с детьми ОВЗ	До 10
Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении	процент участников муниципальных, региональных, федеральных и международных творческих конкурсов от общего числа учащихся 2-11 классов:	
	- не менее 20%	2

	- не менее 10%	1
	процент участников муниципальных, региональных, федеральных и международных спортивных соревнований от общего числа учащихся 2-11 классов: - не менее 20% - не менее 10%	2 1
	снижение (или отсутствие) числа обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, по сравнению с предыдущим учебным годом	1
	динамика правонарушений обучающихся за три года: - отрицательная - стабильная - положительная	2 1 0
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение	динамика заболеваемости обучающихся за три года (количество пропущенных дней по болезни): - отрицательная - стабильная - положительная	2 1 0
	охват детей горячим питанием выше среднего по муниципалитету	2
	сопровождение детей ТЖС	До 3
Использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения	не менее 1 ПК на 7 обучающихся	2
	процент ПК, подключенных к сети Интернет: - не менее 50% - от 21% до 49% - 20% и менее	3 2 1
	количество часов на 1 обучающегося в год свободного доступа к информационным ресурсам: - не менее 25 часов - не менее 10 часов	3 2
	наличие электронного каталога и электронной книговыдачи в школьной библиотеке	2
	ежемесячное обновление информации на сайте образовательной организации, соответствие информации законодательству РФ	1
	функционирование ИС «Электронный журнал», «Электронный дневник»	1
Доступность качественного образования в образовательном учреждении	отсутствие выпускников 9 класса, которые не получают среднее (полное) образование	2
	отсутствие «отсева» обучающихся	2

Эффективность управленческой деятельности	образовательный ценз педагогических кадров: - при отсутствии высшего образования наличие педагогического среднего профессионального образования или документа о прохождении соответствующей подготовки у 100% таких работников, - наличие высшего образования у не менее 80% педагогов не менее 60% педагогов	1 3 2
	процент педагогических работников, имеющих отраслевые награды, звания, являющихся победителями и призерами конкурсов за отчетный период: - не менее 30% - не менее 20%	2 1
	процент преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года - 100%	2
	участие в работе конференций, семинаров, конкурсов и др. (представление опыта работы) за отчетный период (оценивается по мероприятию наиболее высокого уровня): - международного уровня - федерального уровня - регионального и межрегионального уровня - муниципального и межмуниципального уровня - уровня образовательного учреждения	5 5 4 2 1
	наличие побед в конкурсах среди образовательных учреждений за отчетный период: - международного уровня - федерального уровня - регионального уровня - муниципального уровня	5 5 4 2
	наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности муниципального образовательного учреждения: - на муниципальном уровне; - на уровне области; - на федеральном уровне	1 2 3
	- наличие действующего органа самоуправления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (педагоги, обучающиеся, родители, сторонние лица и/или организации), который согласно уставу имеет право управления финансовыми	2

	ресурсами, режимом работы учреждения	
	отсутствие жалоб на работу образовательной организации за отчетный период	1

2.5.5. Показатели и индикаторы для установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда заместителю директора по воспитательной работе

Показатели	Индикаторы	Значение индикаторов (кол-во баллов)
Эффективность и качество процесса обучения	полнота реализации образовательных программ дополнительного образования не менее, чем на 97%	5
	процент участников муниципальных, региональных, федеральных и международных конференций от общего числа учащихся 7-11 классов: - не менее 20% - не менее 10%	2
		1
	сохранение количества обучающихся, посещающих детские творческие объединения (кружок, секцию, студию и др.)	3
	публичное представление (выступление, публикация, конкурс педагогического мастерства) педагогического опыта	на уровне: школьном – 1, муниципальном – 2, региональном – 3, российском - 4
	проведение системных исследований, мониторингов, социологических опросов	за каждое мероприятие- 1
Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся	выполнение плана воспитательной работы школы - на 100% - на 90%	2
		1
	руководство молодежными организациями, объединениями и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся	3
	работа по вовлечению учащихся в работу по благоустройству класса, школы, пришкольной территории, населенного пункта	за организацию участия школьников в каждом осуществленном проекте (мероприятии)- 1
	работа по вовлечению участников образовательного процесса в социально-значимые проекты	за каждый осуществленный проект – до 3
	Организация и проведение мероприятий	за каждый осуществленный проект: школьный – 2 муниципальный – до 5

	трудоустройство подростков в каникулярное время	3
	публичная благодарность за работу по воспитанию детей	за каждую благодарность - 5
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса	работа по соблюдению СанПиН, норм пожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений, связанных с должностными обязанностями, зафиксированных надзорными органами,- 3
	проведение мероприятий для учащихся и родителей по формированию здорового образа жизни и безопасного поведения (консультации, тренинги, соревнования, походы и др.)	за каждое мероприятие - 1
	организация выезда групп учащихся на санаторное лечение в течение учебного года и (или) участие в данном выезде	5
	участие в организации летней оздоровительной кампании	Руководство летним лагерем с дневным пребыванием детей- до 10; воспитатели летнего лагеря с дневным пребыванием детей- до 6; охват детей другими различными формами оздоровления и отдыха- 2 за каждую форму
	организация работы по охвату детей двухразовым горячим питанием	более 90% - 5, от 70 до 89% - 4, от 60 до 70% - 3
	отсутствие травм во время проведения общешкольных мероприятий	2
	Организация работы с детьми ТЖС	До 3
Использование информационных технологий в образовательном процессе	разработка материалов для использования в учебно-воспитательной работе с использованием ИКТ	за использование другими педагогическими работниками - 1
	предоставление материалов для школьного сайта	за каждый материал - 1
	использование ИКТ в работе с учащимися, их родителями, педагогами	1
Доступность общего образования для всех детей в возрасте 3-18 лет, проживающих на территории, закрепленной за школой	участие в учете детей на территории, закрепленной за школой	3
	работа по выполнению требований законодательства об обязательном среднем образовании для каждого ребенка в возрасте до 18 лет	отсутствие «отсева» - 1

2.5.6. Показатели и индикаторы для установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда социальному педагогу и тьютору

Показатели	Индикаторы	Значение индикаторов (кол-во баллов)
------------	------------	--------------------------------------

Эффективность и качество процесса обучения	полнота реализации коррекционных программ по реабилитации и адаптации несовершеннолетних и асоциальных семей, находящихся в трудной жизненной ситуации с учетом индивидуальных особенностей личности обучающихся не менее, чем на 95%	3
	количество обучающихся с аддиктивным и девиантным поведением, состоящих на учете в КДНиЗП, ПДН в сравнении с предыдущим периодом: - не изменилось; - уменьшилось;	1 2
	количество обучающихся с аддиктивным и девиантным поведением, состоящих на ВШК в сравнении с предыдущим периодом: - не изменилось; - уменьшилось;	1 2
	публичное представление (выступление, публикация, конкурс педагогического мастерства) педагогического опыта	на уровне: школьном – 1, муниципальном – 2, региональном – 3, федеральном - 4
	проведение системных исследований, мониторингов, социологических опросов	за каждое мероприятие- 1
	обучающиеся с аддиктивным и девиантным поведением, охваченные кружковой деятельностью - 100%; - 80- 99%; - 60- 79%	3 2 1
Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся	за организацию работы по проведению коммунарских сборов, палаточных лагерей, туристических слётов и др.	за каждое мероприятие- 1
	руководство молодежными организациями, объединениями и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся	3
	организация работы Совета по профилактике правонарушений в ОО	2
	организация работы с детьми ТЖС	До 5
	работа по вовлечению школьников в социально- значимые проекты	за каждый осуществленный проект - 1
	трудоустройство подростков в каникулярное время	3
	публичная благодарность за работу по	за каждую благодарность -

	воспитанию детей	3
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса	работа по соблюдению СанПиН, норм пожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений, зафиксированных надзорными органами,- 3
	проведение мероприятий для учащихся и родителей по формированию здорового образа жизни и безопасного поведения (консультации, тренинги, соревнования, походы и др.)	за каждое мероприятие - 1
	организация выезда групп учащихся на санаторное лечение в течение учебного года и (или) участие в данном выезде	5
	участие в организации летней оздоровительной кампании	Руководство летним лагерем с дневным пребыванием детей- до 10; воспитатели летнего лагеря с дневным пребыванием детей- до 6; охват детей другими различными формами оздоровления и отдыха- 2 за каждую форму
	организация работы по охвату детей двухразовым горячим питанием	более 90% - 5, от 70 до 89% - 4, от 60 до 70% - 3
	отсутствие травм во время проведения общешкольных мероприятий	2
	организация работы по охвату детей горячим питанием из социально незащищенных категорий семей	3
	разработка материалов для использования в учебно-воспитательной работе с использованием ИКТ	за каждый материал, используемый другими педагогическими работниками - 1
	предоставление материалов для школьного сайта	за каждый материал - 1
Доступность общего образования для всех детей в возрасте 3-18 лет, проживающих на территории, закрепленной за школой	использование ИКТ в работе с учащимися, их родителями, педагогами	1
	участие в учете детей на территории, закрепленной за школой	3
	работа по выполнению требований законодательства об обязательном среднем образовании для каждого ребенка в возрасте до 18 лет	отсутствие «отсева» - 1

2.5.7. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы воспитателю ГПД.

показатель	индикаторы	Кол-во баллов
Эффективность и качество процесса	стабильно высокая наполняемость группы	3

обучения в образовательном учреждении	участие в работе конференций, семинаров, конкурсов и др. (представление опыта работы) за отчетный период (оценивается по мероприятию наиболее высокого уровня):	
	-международного уровня	5
	-федерального уровня	4
	- регионального и межрегионального уровня	3
	-муниципального и межмуниципального уровня	2
	- уровня образовательного учреждения	1
	наличие побед в конкурсах среди образовательных учреждений за отчетный период:	
	- международного уровня	5
	-федерального уровня	4
	-регионального уровня	3
	-муниципального уровня	2
	публичная благодарность за работу по обучению детей (в СМИ, выступлениях детей и родителей на мероприятиях)	5
Эффективность и качество процесса воспитания в образовательном учреждении	реализация социальных проектов по видам деятельности;	3
	-победы в муниципальных или областных конкурсах	5
	наличие воспитанников, принявших участие в детских творческих конкурсах	
	-на уровне ОО,	1
	- на муниципальном уровне,	2
	-на региональном уровне	3
	участие в работе по созданию воспитывающей среды в ОО (участие в театрализованных постановках, субботниках, ремонтных работах, благоустройстве территории)	До 5
наличие регулярно обновляемых (не реже 1 раза в месяц) информационных уголков для родителей	2	
публичная благодарность за работу по воспитанию детей (в СМИ, выступлениях родителей на мероприятиях)	5	
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении	проведение спортивных праздников, Дней здоровья, с участием родителей на уровне:	
	-ОО	1
	-муниципалитета	2
	-региона	3
	отсутствие нарушений по соблюдению Сан Пин, норм пожарной и антитеррористической безопасности, зафиксированной надзорными органами	3
Использование	размещение материалов из опыта в сети	1

информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения	Интернет	
	представление информации для сайта образовательной (за каждый материал)	1
	использование компьютерных обучающих программ, методических материалов из сети Интернет	1
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма по итогам года	5

2.5.8. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы педагогу- психологу

Показатели	Индикаторы	Значение индикаторов (кол-во баллов)
Эффективность и качество труда	своевременное и качественное составление отчётной документации	3
	качество проведенных диагностических обследований	5
	публичное представление (выступление, публикация, конкурс педагогического мастерства) педагогического опыта	на уровне: школьном – 1, муниципальном – 2, региональном – 3, федеральном - 4
	проведение психологических консультаций	До 10 баллов (за каждую консультацию 0,5 балла)
	проведение профориентационных занятий с обучающимися	До 10 баллов (за каждое занятие 1 балл)
Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся	использование ИКТ в работе с учащимися, их родителями, педагогами	1
	публичная благодарность за работу с детьми	за каждую благодарность - 3
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса	соблюдению СанПиН, норм пожарной и антитеррористической безопасности при проведении занятий	отсутствие нарушений, зафиксированных надзорными органами,- 2
	использование ИКТ в работе с учащимися, их родителями, педагогами	1

Развитие имиджа образовательной организации	работа со СМИ	Публикация в СМИ : федерального уровня- 5, регионального уровня-4, муниципального уровня- 3
	размещение материалов на школьном сайте	за каждый материал - 1
	участие в выпуске стенгазет	2

2.5.9. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы заместителю директора по АХЧ

Показатель	Критерии оценки	Количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка,	2
	- выполнение приказов и распоряжений руководителя образовательной организации,	2
	- своевременное и качественное оформление учётно-отчётной документации,	3
	- своевременное устранение неисправностей работы систем теплоснабжения, электроснабжения, водоснабжения, канализации,	2
	- организация подготовки к летней оздоровительной кампании,	3
- подготовка ОО к новому учебному году.	5	
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5
Обеспечение сохранности имущества	-контроль за состоянием участка, помещений, оборудования учреждения, принятие мер по своевременному ремонту, замене, пополнению оборудования,	3
	- подготовка к ежегодной инвентаризации.	2
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма по итогам года	5
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5

2.5.10. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы ведущему библиотекарю.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины	доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым периодом: <ul style="list-style-type: none"> • не изменился • увеличился 	1 2
	участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	5
	количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • не изменилось • возросло 	1 2
	оформление тематических выставок	3
	использование ИКТ в работе	2
	количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • не изменилось • возросло 	1 2
	количество книговыдач по сравнению с прошлым периодом: <ul style="list-style-type: none"> • не изменилось • возросло 	1 2
	Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма по итогам года
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5
Обеспечение сохранности имущества	отсутствие хищений, сохранность учебно- методической литературы и оборудования	3

2.5.11. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы секретарю.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
	качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	2
	своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача в архив	2
	своевременная подготовка сводных описей дел для постоянного и временного хранения	2
	оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	2
	качественное ведение документации	5
Обеспечение сохранности имущества	сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	3
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма по итогам года	5
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5

2.5.12. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы системного администратора.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины	бесперебойная работа компьютерной техники	5
	обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	5
	обеспечение качественной работы локальной сети	5
	оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5
	сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	3
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб по выполненной работе	5
Обеспечение сохранности имущества	сохранность компьютерного оборудования	3

Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5
------------------------------	------------------------------	---

2.5.13. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты педагогу дополнительного образования.

Показатели	Индикаторы	Значение индикаторов (кол-во баллов)
Эффективность и качество процесса обучения в образовательной организации	выполнения образовательных программ не менее, чем на 97%	5
	сохранность состава групп учащихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.	за каждую группу - 3
	количество учащихся, занимающихся учебно-исследовательской, проектной деятельностью	за каждого учащегося - 0,5
	публичное представление (выступление, открытый урок, публикация, конкурс педагогического мастерства) педагогического опыта	на уровне: школьном – 1, муниципальном – 2, региональном – 5, российском - 10
	публичная благодарность за работу по обучению детей (в СМИ, выступлениях детей и родителей на мероприятиях)	за каждую благодарность - 3
Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся	количество победителей, призеров конкурсов и соревнований, повышающих имидж школы, рекомендованных Министерством образования, отделом образования	за каждого победителя (призера): школьных - 2 (1), муниципальных - 5(4), региональных - 7(6), всероссийских - 9(8), международных - 11(10);
	прочие (дистанционные)	1
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса	организация и проведение мероприятий	за каждый осуществленный проект: школьный – 2 муниципальный – 5
	работа по соблюдению норм СанПиН, пожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений, связанными с должностными обязанностями, зафиксированных надзорными органами, - 1
	участие в организации летней оздоровительной кампании	Руководство летним лагерем с дневным пребыванием детей - до 10; Воспитатели летнего лагеря с дневным пребыванием детей – до 6;
	организация выезда групп учащихся на санаторное лечение в течение учебного года и (или) участие в данном выезде	5
	отсутствие травматизма среди обучающихся	1

Использование информационных технологий в образовательном процессе	предоставление материалов для школьного сайта	за каждый материал - 1

2.5.14. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы уборщику служебных помещений.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5
Обеспечение сохранности имущества	отсутствие хищений, сохранность инвентаря по итогам года	5
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма	5
Работа без больничных листов	- отсутствие больничного листа	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины	- соблюдение правил трудовой дисциплины на рабочем месте - обеспечение пропускного режима	5

2.5.15. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Обеспечение сохранности имущества	отсутствие хищений, сохранность инвентаря	5
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма	5
Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины	- соблюдение правил трудовой дисциплины на рабочем месте	5

--	--	--

2.5.16. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы сторожу.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Обеспечение сохранности имущества	отсутствие хищений	5
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины	соблюдение правил трудовой дисциплины на рабочем месте, - обеспечение пропускного режима в ОО	5
Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5

2.5.17. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы бухгалтеру (главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру)

Критерий	Показатель	Количество баллов
Результаты аудита или экспертизы деятельности ОУ	качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности	5
Обеспечение выполнения бюджета	степень исполнения бюджета 100% более 97% 95-97%	10 5 3
	работа с внебюджетными и дополнительно поступившими средствами	5
Качество планирования сметы	доля бюджетных средств, направленных на изменение статьи расходования: менее 5% 5-10%	5 3
	отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	10
Качество ведения бухгалтерского учета и отчетности	проведение инвентаризации, оформление результатов	10

	качественное ведение реестра закупок	10
--	--------------------------------------	----

2.5.18. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы гардеробщику:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Обеспечение сохранности имущества	отсутствие хищений	5
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины	соблюдение правил трудовой дисциплины на рабочем месте, - обеспечение пропускного режима в ОО	5
Работа без больничных листов	- отсутствие больничного листа	5
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5

2.5.19. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы дворнику:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Обеспечение сохранности имущества	отсутствие хищений, сохранность инвентаря	5
Отсутствие травматизма	отсутствие травматизма	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины	соблюдение правил трудовой дисциплины на рабочем месте,	5
Работа без больничных листов	- отсутствие больничного листа	5

Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5
--	--	---

2.5.20. Показатели работы для установления стимулирующей выплаты за высокие результаты работы лаборанту.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Показатель	Количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественная подготовка оборудования и инструментов для проведения лабораторных работ	2
	Размножение дидактических материалов для проведения лабораторных работ	2
	отсутствие замечаний по выполняемой работе	2
Обеспечение сохранности имущества	Сохранность лабораторного оборудования	3
Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие обоснованных жалоб	5
Работа без больничных листов	отсутствие больничного листа	5
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	содержание лаборантской в соответствии с требованиями СанПин, правилами пожарной и антитеррористической безопасности	5

**Положение
о Комиссии по распределению
части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ№7»,
направляемой на стимулирование повышения
качества образования**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящим Положением определяется порядок деятельности Комиссии по распределению части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ№7», направляемой на стимулирование повышения качества образования (далее - Комиссия).
- 1.2 Комиссия является постоянно действующей.

2. Состав Комиссии

- 2.1 Комиссия избирается на общем собрании работников МБОУ «СОШ№7».
- 2.2 Состав Комиссии утверждается приказом директора МБОУ «СОШ№7».
- 2.3 Комиссия состоит из 7 человек:
- директора;
 - представителя профсоюзного комитета;
 - учителей (2 человека)
 - представителей административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (3 человека).
- 2.4 Председателем Комиссии является директор МБОУ «СОШ№7».
- 2.5 Секретарь Комиссии выбирается тайным голосованием на первом заседании из членов Комиссии простым большинством голосов.

3. Полномочия Комиссии

- 3.1 Комиссия определяет размеры стимулирующих выплат работникам на основании Положения о порядке распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.
- 3.2 Комиссия имеет право изменить размер стимулирующей выплаты или отменить её работнику в течение учебного года на основании Положения о порядке распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования.
- 3.3 Комиссия избирается на три года.

4. Порядок работы Комиссии

- 4.1 Председатель Комиссии:
- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
 - ведет заседания Комиссии;
 - решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
 - подписывает протокол Комиссии и его приложения;
 - вносит предложения на общее собрание работников по изменению состава Комиссии.
- 4.2 В отсутствие председателя Комиссии его полномочия передаются заместителю председателя.
- 4.3 Секретарь Комиссии:
- принимает информацию от заместителей директора для рассмотрения на заседании Комиссии;

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- ведет протоколы Комиссии;
- фиксирует решения Комиссии;
- ведёт протоколы заседаний и составляет приложения к протоколам Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии и его приложения;
- формирует выписку из протокола заседания Комиссии и направляет ее директору МБОУ «СОШ№7».

4.4 Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии;
- выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- подписывают протокол заседания Комиссии.

4.5 Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении места работы или должности;
- по истечении срока полномочий.

4.6 На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии, собирая для этого общее собрание работников.

4.7 Заместители директора за два рабочих дня до проведения заседания Комиссии представляют секретарю Комиссии письменную информацию об итогах работы всех категорий работников за месяц.

4.8 На заседании Комиссии заместители директора присутствуют лично, представляют информацию членам Комиссии, дают необходимые пояснения по сути вопроса. Правом голоса заместители директора не обладают, при голосовании и принятии решений не присутствуют (за исключением случая, когда они являются членами Комиссии).

4.9 Комиссия проводит заседания ежемесячно.

4.10 В случае несогласия работника с решением Комиссии внеочередное заседание Комиссии назначается в следующий рабочий день после поступления письменного обращения работника.

4.11 Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины членов Комиссии.

4.12 При принятии решения о назначении стимулирующих выплат работникам комиссия руководствуется:

- Положением о порядке распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования;
- настоящим Положением;

- 4.13 Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председателя.
- 4.14 По окончании заседания составляется протокол, который подписывают председатель, секретарь и члены комиссии.
- 4.15 Решения Комиссии являются обязательными для директора МБОУ «СОШ№7».
- 4.16 Директор МБОУ «СОШ№7» на основании выписки из протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.
- 4.17 В случае несогласия работника с решением Комиссии работник имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением к секретарю Комиссии, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Положением о порядке распределения части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ№7», направляемой на стимулирование повышения качества образования, или технические ошибки при составлении протокола Комиссии. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 4.18 Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (выписку из протокола заседания Комиссии).
- 4.19 В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, установленных Положением о порядке распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, или технические ошибки при составлении протокола Комиссии Комиссия и директор МБОУ «СОШ№7» принимают меры для исправления ошибочного решения.
- 4.20 В случае несогласия работника с новым решением Комиссии он имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ «СОШ№7».

5. Делопроизводство

- 5.1 Срок хранения протоколов Комиссии - 5 лет.
- 5.2 Протоколы включаются в номенклатуру дел МБОУ «СОШ№7» и хранятся у директора.
- 5.3 Письменная информация заместителей директора хранится у директора МБОУ «СОШ№7» один год, далее уничтожается директором МБОУ «СОШ№7».