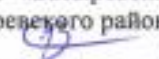


Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «Батыревская СОШ №1»
Батыревского района ЧР
/Чабатова З.Р.

РАССМОТРЕН
на собрании трудового коллектива
протокол №4 от 28.11.2014 г., изменения от 29.12.2018 г.
протокол №02.

Утверждено
Директор МБОУ «Батыревская СОШ №1»
Батыревского района ЧР
Н.Б. Андреева
приказ №135 от 28.11.2014 г.
(с изменениями, внесенными приказами директора
от 12.05.2015 г. №73/1-к, от 22.11.2015 г. № 146-од,
от 01.02.2016 г. № 08/1-од, от 22.11.2016 г. № 146-
од, от 07.04.2017 г. № 31/1-к, от 19.05.2017 г. №
56/2-к, № 194-к от 31.12.2018 г.)

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Батыревская средняя общеобразовательная школа №1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Батыревская средняя общеобразовательная школа №1» (далее Школы), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Школы (далее работников ОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Школы с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников ОУ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, республиканским мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического

и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам Школы в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 Приложения 1 к Положению об оплате труда работников 5) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 и 1.3 Приложения 1 к Положению об оплате труда работников МОУ СОШ № 25) и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню по ПКГ:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при выслуге более 10 лет – 15%.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в Приложении 4.

2.1.3.1. Педагогическим работникам Школы, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почётное звание не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам по профессионально-квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от общего стажа работы и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,05.

2.1.5. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в Школе.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом директора Школы на полугодие финансового года. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.4. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист и решение Совета Школы о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

2.5. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Школы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор ОУ, заместители директора ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления ОУ.

2.6. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением.

Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Школы или его заместитель.

2.7. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.8. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

2.9. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

2.11. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а так же органы уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления ОУ.

2.12. Директор Школы представляет в орган самоуправления ОУ аналитическую информацию о достижениях работников, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.13. На основании представления директора Школы орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органом самоуправления ОУ определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.14. На основании проведенной оценки достижений работников Школы производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

2.15. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$HE = (D * B) / M$ где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

2.16. Стимулирование работников Школы, по должностям которых не предусмотрена критериальная база оценки качества и результативности настоящим положением, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

2.17.Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Школы за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.18.Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.19. Критерии материального стимулирования учителя (преподавателя) за второе полугодие учебного года

ФИО	ЕГЭ	ОГЭ	ВПР	ВОШ			Проф. конкурсы в очной форме			проф. конкурсы в заочной форме, открытые уроки	Творческие конкурсы учащихся, фестивали, НПК, соревнования			Результативность общественной деятельности педагога (хор, танц., спорт, профсоюз, МО, наст., эксперт. ВПР)		Исполнительская дисциплина (отсутствие дисциплинарных взысканий, жалоб, замечаний), журналы, отчеты, посещаемость совещаний, педсоветов, мероприятий по приказу директора, исполнение заданий администрации и МО и т.д.	Активное участие в жизни школы	Методические публикации, информационные статьи	Итого	
				МЭ	РЭ	ЗЭ	МЭ	РЭ	МЭ		РЭ	РЭ	МЭ	РЭ	макс. 5б. за полную рабочую неделю					макс. 5б.
1-10	1	1	1 балл=1 класс\ 1 предмет	1 за каждого призера	3 за призера, 1 за участника	3у, 5п	1	2	1	12=	12=	1-	по 1	по 2	1 за каждое нарушение	по 1	5-6=1 7-12=2 13-19=3 более 20=4			
11-20	2	2								1	3	15=								
21-30 и более	3	3								5=2	4	16-25=							6-10=	2

Критерии материального стимулирования учителя (преподавателя) за первое полугодие учебного года

ФИО	ЕГЭ	ОГЭ	качество						интенсивность, работа на имидж, напряженность						Итого		
			ВОШ (количество призеров) 2018 г.			Проф. конкурсы в очной форме		проф. конкурсы в 3-й форме, открытые уроки	Творческие конкурсы учащихся, фестивали, НПК, соревнования (количество призеров)			Результативность общественной деятельности педагога (хор, танц., спорт, профсоюз, МО, наст., общ.воспит-ль и т.д.)	Исполнительская дисциплина, документация	Активное участие в жизни школы, ГТО		Методические публикации, информационные статьи о школе	
			МЭ	РЭ	ЗЭ	МЭ	РЭ		МЭ	РЭ	РЭ	МЭ	особые условия (ОВЗ, ППС, 2 смена)	с КР-3 без КР -1	макс. 3б.		
0-5	0	0	1 за	3 за	3	1	2	1	1-5=1	1-2=1	1-10=1	по 1		наличие нарушений -1	по 1	5-6=1 7-12=2 13-19=3 более 20=4	
6-15	1	1	каждого	призера	, 5 п				6-10=2	3-5=2	11-20=2						
16 и более	2	2	ера						11-15=3	6-10=3	21-30=3						
									16-20=4	11-15=4	31-40=4						
									от 21=5	4	41-50=5						
										от 16=5							

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4.	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.1. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	1
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11.	Повышение квалификации	Да	1
12.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	Да	2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в

инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество учащихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.2. Критерии материального стимулирования социального педагога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями (законными представителями), учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения учащихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемость учащимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете;

оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку).

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога	Да	-1
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.3. Критерии материального стимулирования старших вожатых

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие системы работы с документами	Да	1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на районном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2

6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8.	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже городского уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п.2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы- наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже городского уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой	Да	- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2