

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол от 30.08.2024г. № 03



УТВЕРЖДЕНО
приказом № 685
от 02.09.2024г.
директор МБОУ СОШ № 3
Кузнецова Г.В.

Положение
о распределении стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением отдельных предметов № 3»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска.

1.2. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и качественного выполнения работником трудовых обязанностей, порученных работ, инициативности, безупречной работы, повышения результативности и качества деятельности, эффективного использования интеллектуального потенциала и материально-технической базы. Стимулирующие выплаты осуществляются в организации в отношении всех категорий работников по основной занимаемой должности при условии соответствия настоящему Положению.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» (далее - Учреждение).

II. Порядок и условия осуществления
стимулирующих выплат, критерии их установления.

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников,

включая установление (снижение) выплат стимулирующего характера, решение принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и уровнем результативности работы, и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более года.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада работника или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в учебном году (по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения).

Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Учреждением.

2.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в

соответствии с настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется настоящим Положением по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента и подведомственных ему организаций.

Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учётом фактически отработанного времени в отчетном периоде. В отработанное время за год включается время нахождения сотрудника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%

4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%
----	----------------------------------	--------

2.5. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

– за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц и осуществляется исходя из фактически отработанного времени;

– за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным актом Учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0-50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по месту основной работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного	

			округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным актом Учреждения	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным актом Учреждения	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
1.3.	Выплата по	0-2 оклада	работникам за	1 раз в год

	итогам работы за год	(должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно не свыше доплаты на 1 должностной оклад и осуществляется исходя из фактически

	педагогическим работникам	10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	отработанного времени
--	---------------------------	-------------------------------------	--	-----------------------

2.7. Порядок распределения стимулирующих выплат за качество выполняемой работы главному бухгалтеру, заместителям директора, педагогическим работникам Учреждения.

2.7.1. Стимулирующие выплаты распределяются приказом директора школы по представлению аналитической информации о показателях деятельности работников Учреждения и протокола заседания рабочей группы, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления.

2.7.2. Рабочая группа, назначенная приказом директора Учреждения, рассматривает и утверждает:

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников школы за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

2.7.3. Решения рабочей группы принимаются квалифицированным большинством голосов.

2.7.4. Рабочая группа осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения разработанных критериев, показателей оценки профессиональной деятельности.

2.7.5. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников оформляются итоговым оценочным листом всех работников. Утвержденный оценочный лист работника школы доводится до сведения работника.

2.7.6. С момента ознакомления в течение 10 дней работники вправе подать, а рабочая группа принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности на основании материалов мониторинга, а также технической ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. По другим основаниям апелляция работников не принимается и не рассматривается.

2.7.7. Если рабочая группа установила факт нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, то принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки доводятся до сведения работника.

2.7.8. По истечении 10 дней решение рабочей группы об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.8. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников:

Таблица 3

Показатели	Критерии	Кол-во баллов	Подробное изложение	Сумма
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, итоговой аттестации)	Официально зафиксированные по данным внешних аттестаций исследований качества знаний учащихся. Максимальный балл выпускника 11 класса (ЕГЭ) попадающий в границы: от 100 до 80 – 10 баллов от 79 до 59 – 6 баллов Качественная успеваемость всех выпускников 9 класса по предметам русский язык и математика (ОГЭ); качественная успеваемость выпускников (не менее 20 обучающихся, выбравших экзамен) по предметам по выбору: от 100 до 80% – 10 баллов от 79 до 50 % – 6 баллов Качественная успеваемость выпускников (менее 20 обучающихся, выбравших экзамен) по предметам по выбору: от 100 до 80% – 2 балла от 79 до 50 % – 1 балл Качественная успеваемость обучающихся школы при мониторинговых исследованиях: от 100 до 80% – 10 баллов от 79 до 60 % – 6 баллов	1 2 6 10	(ФИО и класс ученика, максимальное набранное количество баллов)	Сумма
Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Призеры городских и окружных конкурсов и олимпиад (олимпиады ЮГУ и ЮФМЛ, лингвистических конкурсов, конкурса «Ты и закон», олимпиады ОПК; конкурса «Я - гражданин России, городской экологической конференции старшеклассников, городской конференции «Хочу все знать», экологических конкурсов, фестивалей и др). Призеры городских и окружных конкурсов сочинений, фестивалей, музыкальных и театральных конкурсов, творческих соревнований (за каждого)	2	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	Сумма
	Призовые места на окружных очных соревнованиях:	5 3	(ФИО и класс участника,	Сумма

	1 место – 5 баллов, 2 и 3 место – 3 балла		призера, победителя)	
	Призовые места на российских очных соревнованиях: 1 место – 10 баллов, 2 и 3 место – 5 баллов	10 5	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	Сумма
	Призеры олимпиад, входящих в Перечень олимпиад школьников и их уровней, ежегодно утверждаемый приказом Министра просвещения РФ (заключительный этап)	10		Сумма
Результативность методической деятельности	Тематические выступления (доклад, сообщение) на семинарах, конференциях, круглых столах, педсоветах (Если направляла школа)	2		Сумма
	Проведение открытого урока + конспект открытого урока (в Дни педмастерства, Дни открытых дверей, на обучающем семинаре и т.п. - 1 урок- 3 балла) Проведение открытого урока + конспект открытого урока (в Дни педмастерства, Дни открытых дверей, на обучающем семинаре и т.п.– 2 урока и более – 4 балла)	3		Сумма
	Разработка текста олимпиад школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников	2		Сумма
	Публикации (городской, региональный, российский уровни) за анализируемый период	2	(Ксерокопия оглавления и издательских данных журнала)	Сумма
	Интернет-публикации за анализируемый период (1 балл за подтверждённую публикацию, но не более 2 баллов по критерию)	1	Сертификаты	Сумма
	Наставничество, закрепленное приказом (студенты и все категории вновь принятых педагогических работников)	0,5 за каждого	Приказ	Сумма
	Выступление на ГМО, городских проблемных и творческих группах + тезисы/или краткий конспект выступления	1	(Дата, тема, тезисы или копия выступления)	Сумма
	Проведение открытого занятия в общешкольный Единый методический день по внеурочной деятельности (проведения тематического мероприятия по внеурочной деятельности)	2	Приказ	Сумма

Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Участие обучающихся в школьном этапе научно-практической конференции «Шаг в будущее» (не более 7 участников, 1 балл за каждого)	1	(ФИО и класс участника)	Сумма
	Участие обучающихся в муниципальном этапе научно-практической конференции «Шаг в будущее», «Шаг в будущее – Юниор», «Трамплин», «Открытие»	2	(ФИО и класс участника)	Сумма
	Призеры муниципального этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее», «Шаг в будущее – Юниор», «Трамплин», «Открытие»	5	(ФИО и класс участника)	Сумма
	Призеры регионального этапа, российского этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее»	10	(ФИО и класс участника)	Сумма
Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Презентация педагогического опыта через открытые классные часы (уроки, собрания и другие мероприятия) на школьном уровне	1	Дата, название мероприятия	Сумма
Результативность собственной педагогической деятельности	Участие в городских и окружных очных методических конкурсах, конкурсах Министерства просвещения (конкурсы педагогических практик, методических рекомендаций, разработок, программ, ИКТ-проектов и т.д.)	2		Сумма
	Призовые места в очных городских и окружных методических конкурсах (конкурсы педагогических практик, методических рекомендаций, разработок, программ, ИКТ-проектов и т.д.)	5		Сумма
	Участие в дистанционных методических конкурсах на бесплатных платформах (конкурсы методических рекомендаций, разработок, программ, ИКТ-проектов и т.д.) (1 балл при наличии сертификата, не более 3 конкурсов)	1		Сумма
	Участие во всероссийских и региональных диктантах и тестах,	1		Сумма

	онлайн-викторинах (по запросу руководства)			
	Участие в муниципальном этапе конкурса «Педагог года»	7		Сумма
	Призовое место в муниципальном этапе конкурса «Педагог года»	15		Сумма
	Участие в группе поддержки конкурсанта муниципального этапа конкурса «Педагог года»	2		Сумма
	Участие в школьном этапе конкурса «Педагог года» (по 2 балла за участие в каждом этапе)	4		Сумма
	Победитель школьного этапа конкурса «Педагог года»	6		Сумма
	Призер школьного этапа конкурса «Педагог года»	5		Сумма
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Предметы	Баллы		Сумма
	русский язык, математика, 1 класс начальной школы	10		Сумма
	география, биология (экология), история (обществознание, экономика, право), химия, физика, астрономия, индивидуальный проект, родной язык, родная литература, 2-4 классы начальной школы	7		
	иностраннный язык, информатика (обучение группами)	4		Сумма
	технология, физкультура, искусство, ОБЖ	2		Сумма
	музыка, ИЗО, психология, черчение	1		Сумма
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение школьных спортивных соревнований (на параллели классов)	1		Сумма
	Призовые места на городских спортивных соревнованиях	2		Сумма
	Призовые места на этапах городских соревнований по ОБЖ	1		Сумма
Обеспечение качественного образования	Призеры муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников (ВОШ), муниципального этапа олимпиады «Юниор» (за каждого)	15	(ФИО и класс призера, победителя)	Сумма
	Призеры Регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников (ВОШ) (за каждого)	20	(ФИО и класс призера, победителя)	Сумма
Уровень вовлечения обучающихся в предметные, метапредметные, творческие	Участие в дистанционных конкурсах и олимпиадах (УРФО, ЦПТМ, Кенгуру и т.д.) (1 балл за конкурс при любом количестве участников и призеров, но не более 3 баллов по критерию)	1	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	Сумма

олимпиады, конкурсы и т.д.	Участие в конкурсах и олимпиадах РДДМ и Юнармии (1 балл за конкурс при любом количестве участников и призеров, но не более 3 баллов по критерию)	1	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	Сумма
	Участие обучающихся в <u>городских и окружных</u> конкурсах и олимпиадах (олимпиады ЮГУ и ЮФМЛ, лингвистические конкурсы, конкурс «Ты и закон», олимпиады ОПК; конкурс «Я - гражданин России, экологическая конференция старшеклассников, городская конференция «Хочу все знать», экологический конкурс, фестивали и др). Участие в <u>городских и окружных</u> конкурсах сочинений, в музыкальных и театральных конкурсах, творческих соревнованиях (1 балл за конкурс при любом количестве участников)	1	(ФИО и класс участника)	Сумма
	Участие в олимпиадах и конкурсах, входящих в Перечени, ежегодно утверждаемые приказами Министра просвещения РФ (в том числе «Большая перемена» и др.)	2	(ФИО и класс участника; обязательно - сертификат об участии)	Сумма
	Конкурсы художественно-изобразительной, прикладной направленности (рисунков, фотографий, поделок и др.; 1 балл за конкурс при любом количестве участников, но не более 3 баллов по критерию)	1	(ФИО и класс участника)	Сумма
	Проведение мероприятий для параллели классов, общешкольных (с разработкой сценария, очный формат, для параллели)	2		Сумма
	Общественно-педагогическая деятельность, не входящая в функционал сотрудников	Написание сценариев и организация выступления школы на муниципальном, региональном и т.д. уровнях (Если направляла школа. В случае совместной работы, количество баллов делится на количество участников. Ксерокопия сценария прилагается)	3	
Член жюри, эксперт городских и окружных предметных олимпиад, член жюри, эксперт профессиональных конкурсов, участие в работе предметных муниципальных комиссий пробных		2	(копия приказа)	Сумма

	экзаменов (ЕГЭ, ГИА)			
	Участие в вокальной группе, личное участие в спортивных соревнованиях, личное участие в образовательных мероприятиях (по запросу руководства). Судейство в спортивных соревнованиях и соревнованиях ОБЖ.	2		Сумма
	Личное участие в Спартакиаде (1 балл за участие в состязаниях в отдельном виде спорта, но не более 10 баллов по строке)	1		Сумма
	Личное участие педагога в конкурсах творческой направленности (конкурсы рисунков, декоративно-прикладного искусства и т.п.): 2 балла за конкурс, но не более 3-х конкурсов в год.	2		Сумма
	Выступление на ТВ (тематическое)	2		Сумма
	Участие в организации и работе методических выставок (городской, региональный уровень, приказ)	1		Сумма
сумма по таблице				

2.9. Выплата за качество выполняемой работы преподавателям элективных курсов, факультативных и кружковых занятий, привлекаемых на условиях внешнего совместительства производится на общих основаниях в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы педагогическому работнику определяется как произведение стоимости баллов на сумму баллов, набранных работником по соответствующим показателям.

2.10. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы заместителям директора, главному бухгалтеру распределяются приказом директора Учреждения по представлению аналитической информации о показателях деятельности заместителей директора и протокола заседания рабочей группы.

2.11. Размеры стимулирующих выплат заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора Учреждения с учётом достижения целевых показателей эффективности их работы, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, в соответствии с разделом IV Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» г. Ханты-Мансийска.

2.12. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей директора, главного бухгалтера:

Таблица 4

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Оценка в баллах</i>
1. Соответствие деятельности школы требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, подтверждающих жалобы граждан	10
	1.2. Выполнение срочных поручений высокого уровня ответственности, выходящих за рамки функционала	20
2. Уровень освоения образовательных программ	2.1. Обеспечение выполнения общеобразовательных программ, реализуемых в школе	4
	2.2. Отсутствие обучающихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании	3
	2.3. Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании	3
	2.4. Обеспечение уровня школы со стабильными образовательными результатами по итогам ВПР	3
3. Обеспечение высокого качества обучения	3.1. Соответствие итогов ГИА, ЕГЭ школы итогам по региону в соответствии с уровнем реализуемой программы	10
	3.2. Участие обучающихся - победителей и призеров олимпиад и конкурсов на региональном, федеральном, международном уровнях	10
4. Совершенствование педагогических и управленческих процессов школы на основе независимой системы оценки качества	4.1. Участие школы в независимых процедурах оценки качества, внешних исследований качества знаний учащихся (внешний аудит, рейтинг, PISA, TIMSS, PIRLS, НИКО и др.)	5
	4.2. Внешнее представление участия школы в независимых процедурах оценки качества (публичный отчет, публикации в СМИ и сети Интернет, сайт)	5
5. Соответствие показателям работы с сервисами федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды	5.1. Работа на платформах ФГИС «Моя школа» и ИКОП «Сферум» (охват до 50% коллектива)	5
	5.2. Работа на платформах ФГИС «Моя школа» и ИКОП «Сферум» (охват свыше 50% коллектива)	10
6. Обеспечение доступности качественного образования	6.1. Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья	5
	6.2. Обеспечение реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей, талантливой молодежи	5
	6.3. Обеспечение реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, имеющих трудности в обучении детей, имеющих проблемы со здоровьем	5

	6.4.Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов	5
7.Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	7.1.Развитие и содержание спортивной инфраструктуры (пришкольный стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир)	4
	7.2.Развитие секций и кружков спортивной направленности в школе	3
	7.3.Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности	3
8.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	8.1.Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости обучающихся на уроках	5
	8.2.Сокращение коэффициента травматизма в школе	5
9.Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	9.1.Обеспечение безопасности школы в соответствии с паспортом безопасности	5
	9.2.Организация мер по антитеррористической защите школы	5
10.Создание системы общественного управления	10.1.Наличие нормативной базы, в том числе локальных актов школы по государственно-общественному управлению	3
	10.2.Участие органов государственно-общественного управления в деятельности школы	3
11.Информационная открытость	11.1.Наличие действующего, систематически обновляемого сайта школы	5
	11.2.Участие в работе над отчётом по самообследованию школы	3
	11.3.Наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда, с участием независимых комиссий	5
	11.4.Обеспечение регистрации и размещения информации о школе в соответствии с установленными показателями на федеральном портале (www.bus.gov.ru)	5
12.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	12.1.Наличие в школе института наставничества	10
13.Реализация углублённого изучения отдельных предметов	13.1.Организация и обеспечение углублённого обучения в школе	20
14.Профилактика правонарушений и случаев самовольных уходов обучающихся	14.1.Увеличение случаев правонарушений среди обучающихся	0
	14.2.Сохранение на уровне прошлого года случаев правонарушений среди обучающихся	5
	14.3.Снижение случаев правонарушений среди обучающихся	10

15. Развитие кадрового потенциала	15.1. Аттестация сотрудников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление)	5
	15.2. Участие сотрудников в профессиональных конкурсах	5
	15.3. Участие педагогических работников в курсах повышения квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства	5
16. Наличие сотрудников - победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	16.1. Наличие сотрудников - победителей и призеров в конкурсах регионального, муниципального, всероссийского уровня	10
17. Участие заместителей руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, диссеминация опыта в целевой аудитории	17.1. Участие заместителей руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах.	10
	17.2. Представление опыта школы на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации	10
	17.3. Создание положительного имиджа школы в средствах массовой информации	10
18. Своевременность предоставления месячных, квартальных, годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности	18.1. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10
19. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	19.1. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10
20. Уровень расходования бюджетных средств на выполнение государственного задания	20.1. Процент использования бюджетных средств: 95% - 100 %	20
	85% - 94,9%	10
	менее 85 %	0
21. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	21.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	21.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся	10
22. Реализация региональных проектов «Современная школа»	22.1. Соответствие охвата обучающихся установленным муниципальным показателям ранней профессиональной ориентации.	5

«Финансовая грамотность», «Функциональная грамотность» и др.	22.2.Соответствие целевым показателям региональных проектов «Финансовая грамотность», «Функциональная грамотность» и др.	5
23.Соответствие доли детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием	23.1.Выполнение нормы охвата, установленной муниципалитетом	5
24.Реализация адаптированной образовательной программы	24.1.Обеспечение реализации адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования	5
25.Участие в создании и использовании ресурсов организации	25.1.Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы	10
	25.2.Участие в подготовке к приёму школы к началу учебного года. Подписание акта готовности школы к учебному году без замечаний	10
	25.3.Обеспечение обновления ресурсов школы: материально-технических, финансовых, технологических, информационных	10
26.Работа школы по выполнению муниципального задания	26.1.Невыполнение муниципального задания	0
	26.2. Выполнение муниципального задания	10

Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы заместителям директора, главному бухгалтеру производится в процентах от должностного оклада и не может быть более 50 % размера должностного оклада.

2.13. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в соответствии с приведенными в Положении показателями эффективности деятельности работников независимо от фактически отработанного времени.

2.14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам может выплачиваться в процентах от должностного оклада (0 – 50 %) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) ежемесячно при наличии средств от приносящей доход деятельности и устанавливается при выполнении следующих критериев:

- высокая результативность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

– выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, устанавливаются в таблице 5 настоящего Положения.

2.15. Порядок снятия стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, служащим, педагогическому персоналу.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическому персоналу Учреждения уменьшаются или снимаются приказом директора по представлениям заместителей директора Учреждения, по решению рабочей группы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по следующим основаниям:

Таблица 5

№ п/п	Показатели для снятия выплат стимулирующего характера	Виды нарушений	Размер лишения выплат за однократное нарушение (%)
1	нарушение трудовой дисциплины	опоздания на работу без уважительной причины	10%
		отсутствие на работе без уважительной причины	100%
		невыполнение должностных обязанностей	100%
		невыполнение приказов директора	100%
2	за низкий уровень исполнительской дисциплины	несвоевременная подготовка отчетов	20%
		несвоевременное заполнение журналов	20%
		некачественное ведение личных дел	20%
3	в случае обоснованных жалоб на действия (либо бездействие) педагога или сотрудника Учреждение	родителей обучающихся	50%
		обучающихся	50%
		представителей организаций – социальных партнеров и вышестоящих органов управления образованием	50%
4	неумение сотрудника самостоятельно находить оптимальный выход из конфликтных ситуаций	неумение самостоятельно разрешать межличностные конфликты (сотрудник – ученик)	25%
		неумение самостоятельно разрешать межличностные конфликты (сотрудник – сотрудник)	25%
		неумение самостоятельно разрешать межличностные конфликты (сотрудник – родитель)	25%

Решение об уменьшении или лишении стимулирующих выплат принимается рабочей группой по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Рабочая группа по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет право изменить сумму стимулирующей части оплаты труда на следующий за выявленным нарушением месяц. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат до снятия наложенного взыскания. Уменьшение стимулирующих выплат при многократных нарушениях правил внутреннего трудового распорядка суммируется в соответствии с процентами, указанными в таблице за однократное нарушение.

Приказы о снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную подпись в трехдневный срок.

2.16. Порядок распределения стимулирующих выплат работников, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим Учреждения.

2.16.1. Стимулирующие выплаты работникам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим Учреждения распределяются приказом директора Учреждения в соответствии с протоколом заседания рабочей группы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается при выполнении критериев эффективности деятельности, определенных данным Положением.

2.16.2. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и конкретный размер закрепляется данным Положением. Выплата устанавливается на срок не более одного года. Размер выплаты устанавливается приказом директора Учреждения в соответствии с протоколом заседания рабочей группы от 0% до 50% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата может производиться ежемесячно, с даты приёма сотрудника на работу, за счет средств фонда оплаты труда, при выполнении критериев, приведенных в таблицах 6, 7, 8.

Таблица 6

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности служащих	Количество баллов
1.	Успешное выполнение особо сложных работ	0-2 балла
2.	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества	0-2 балла
3.	Применение в работе современных форм и методов организации труда	0-2 балла
4.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	0-1 балл
5.	Интенсивность и напряженность работы	0-2 балла
6.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	0-2 балла
7.	Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым	0-2 балла

	договором и (или) должностными обязанностями	
8.	Выполнение работы, связанной с производственной необходимостью, выходящей за рамки рабочего времени	0-4 балла
9.	Работа без больничного листа, отработка всех рабочих дней	0-2 балла
10.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	0-5 баллов
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-6 баллов
	Максимальное количество баллов	30

Таблица 7

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности бухгалтеров и экономистов	Количество баллов
1.	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества	0-4 балла
2.	Применение в работе современных форм и методов организации труда	0-2 балла
3.	Интенсивность и напряженность работы	0-2 балла
4.	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	0-4 балла
5.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.	0-4 балла
6.	Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями	0-2 балла
7.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.	0-4 балла
8.	Работа без больничного листа, отработка всех рабочих дней	0-2 балла
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-6 баллов
	Максимальное количество баллов	30

Таблица 8

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности рабочих	Количество баллов
1	Успешное выполнение особо сложных работ	0-2 балла
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3 балла
3	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества	0-3 балла
4	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	0-2 балла
5	Интенсивность и напряженность работы	0-2 балла
6	Выполнение работы, связанной с производственной необходимостью, выходящей за рамки рабочего времени	0-2 балла
7	Работа без больничного листа, отработка всех рабочих дней	0-2 балла
8	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	0-4 балла
	Максимальное количество баллов	20

2.16.3. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим Учреждения, устанавливаются в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

№ п/п	Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

Решение об уменьшении или лишении стимулирующих выплат принимается рабочей группой по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Рабочая группа по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет право изменить сумму стимулирующей части оплаты труда на следующий за выявленным нарушением месяц. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат до снятия наложенного взыскания. Уменьшение стимулирующих выплат при многократных нарушениях правил внутреннего трудового распорядка суммируется в соответствии с процентами, указанными в таблице 9 за однократное нарушение.

Приказы о снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную подпись в трехдневный срок.

2.16.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих, рабочих Учреждения. Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки). Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника.

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих, рабочих Учреждения
1.	Разработка и реализация инициативных производственных решений.
2.	Повышение уровня владения информационными технологиями, соблюдение правил информационной безопасности
3.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, соблюдение служебного этикета, делового стиля общения.
4.	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности.
5.	Сохранность школьного имущества и инвентаря
6.	Личные достижения (грамоты, поощрения, благодарности)
7.	Увеличение объема реализации продукции собственного производства
8.	Увеличение количества оказываемых услуг участникам образовательных отношений

2.16.5. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в соответствии с приведенными в Положении показателями эффективности деятельности по факту получения результата независимо от фактически отработанного времени. Выплата производится в пределах экономии средств по фонду оплаты труда или из средств от приносящей доход деятельности.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат и расчет показателя размера стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты (далее - СВ) составляют 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов) (далее – ФО (ДО)), в соответствии с утвержденным штатным расписанием на очередной учебный год (на 1 сентября и последующими его изменениями).

3.2. СВ делятся на две группы:

Группа А: СВ от ФО (ДО) педагогического персонала по тарификации + СВ от ФО (ДО) прочего педагогического персонала.

Группа В: СВ от ФО (ДО) руководителя + СВ от ФО (ДО) заместителей руководителя + СВ от ФО (ДО) служащих + СВ от ФО (ДО) рабочих.

Сумма группы А делится на общее количество баллов педагогических работников Учреждения, т.е. определяется денежный вес одного балла (вес балла определяется на 1 сентября текущего учебного года и, по необходимости, на дату изменения штатного расписания).

Стимулирующая выплата педагогическим работникам Учреждения выплачивается в фиксированной сумме (произведение стоимости балла и количества баллов).

На стимулирующую выплату в фиксированной сумме начисляется районный коэффициент и северная надбавка.

Сумма группы В используется для стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) по основной занимаемой должности

работников школы (руководитель, заместители руководителя, служащие, рабочие), но не более 50%.

3.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ежемесячно за фактически отработанное время одновременно с выплатой заработной платы в сроки, предусмотренные локальными актами Учреждения, если иное не установлено настоящим Положением.

3.4. С сентября по июнь текущего учебного года, в рамках внутришкольного контроля, ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического и административного работника по утвержденным критериям и показателям. К началу учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных педагогическими и административными работниками Учреждения, оформляется протоколом и высчитывается для начисления в процентах от должностного оклада работника.

3.5. Заместителем директора по административно-хозяйственной работе в течение учебного года ведётся мониторинг профессиональной деятельности рабочих и служащих Учреждения в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности. К началу учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных рабочими и служащими Учреждения, оформляется протоколом в соответствии и высчитывается для начисления в процентах от должностного оклада работника.

IV. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год.

4.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год в соответствии с настоящим Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за месяц, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.2. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется в процентах (коэффициентах) от фонда оплаты труда работника или в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы за год группам работников устанавливается рабочей группой, созданной по приказу директора Учреждения.

4.3. Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на выплату по итогам работы за год в размере пропорционально отработанному времени.

4.4. Выплата по итогам работы за год осуществляется сотрудникам, вышедшим на пенсию в текущем календарном году в размере пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата по итогам работы за год осуществляется в размере пропорционально отработанному времени сотрудникам, уволенным и принятым обратно в Учреждение, если до этого они отработали в Учреждении более календарного года.

4.6. Выплата по итогам работы за год осуществляется сотрудникам, находящимся в социальном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет в текущем календарном году, в размере пропорционально отработанному времени.

4.7. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год, устанавливаются всем работникам Учреждения в соответствии с таблицей 9 пункта 2.16.3 настоящего Положения.

Выплата по итогам работы за год не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия;
- работнику, отработавшему в Учреждении менее календарного месяца.