

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

П Р И К А З

29.01.2024 г.

№ 30-О

Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1»

В соответствии с приказами Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 г. №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» (с изм. от 10.01.2024 №1-нп), от 22.06.2017 №1021 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, перечня размеров стимулирующих выплат работникам государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки», постановлением администрации города Покачи Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.01.2024 № 37 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи», приказом управления образования администрации города Покачи от 28.08.2017 №210-О «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Покачи»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о размерах, условиях и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее Положение).
2. Признать утратившими силу приказы МАОУ СОШ №1:
 - от 09.09.2020 №636/1-О «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ №1»;
 - от 16.11.2022 №635-О «О внесении изменений в Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ №1».
3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
4. Председателю первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №1 Беспоместных Т.С. ознакомится и согласовать настоящее Положение.
5. Ответственному за ведение официального сайта МАОУ СОШ №1 Беспоместных Т.С. опубликовать настоящее Положение не позднее 05.02.2024 года.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

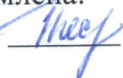
Директор школы



Н.А. Квасова

С приказом ознакомлена:

Т.С. Беспоместных



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации *Мещеряков* Беспоместных Т.С.

« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ СОШ № 1
от 29.01.2024 № 30-О

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, условиях и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 1

1. Общие положения

1. Положение о размерах, условиях и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 1 (далее Положение) разработано в соответствии с приказами Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты – Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты – Мансийского автономного округа - Югры» (с изм. от 10.01.2024 № 1-нп), от 22.06.2017 № 1021 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, перечня размеров стимулирующих выплат работникам государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодежной политик Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации города Покачи от 23.01.2024 № 37 «О положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи», приказом управления образования администрации города Покачи от 28.08.2017 № 210-О «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Покачи».

2. Целью данного Положения является установление порядка оценки целевых показателей эффективности деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» (далее школа) и установления стимулирующих выплат его работникам, способствующих развитию кадрового потенциала, приводящих к развитию ресурсов и значимым результатам работы школы, развитию приносящей доход деятельности и усилению мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу (далее – стимулирующие выплаты).

3. Данное Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, критерии и индикаторы их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает комиссия по оценке показателей и критериев деятельности работников школы (далее – Комиссия), состав и порядок работы которой утверждается приказом директора. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с данным Положением, Положением о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1».

4. На стимулирующие выплаты предусматривается до 10 % от суммы фонда окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат, на иные выплаты 10 % от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование директора школы, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Решение об установлении стимулирующей выплаты руководителям образовательных организаций принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Покачи, оформляется в письменном виде и заносится в протокол. Протокол согласовывается с заместителем главы города Покачи. На основании протокола издается приказ Управления. Приказ Управления является основанием для начисления стимулирующей выплаты руководителю образовательной организации.

2. Перечень стимулирующих выплат

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;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год.

Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат.

3. Размеры стимулирующих выплат, критерии, порядок и условия их установления

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Перечень и размеры стимулирующих выплат указаны в таблице 1 настоящего Положения.

2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение).

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

Индикатор представлен в процентах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется комиссией на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, служебных записок руководителей подразделений.

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

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников школы.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на весь учебный год на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. К выплатам постоянного характера относятся выплаты за:

- руководство комплексными программами;
- организацию детско-взрослого проектирования;
- организацию работы школьного сайта;
- осуществление функций электронного оператора в рамках реализации проектов модернизации образования в части направления «Электронный мониторинг»; наставничество педагогических работников;
- выполнение иных обязанностей, не входящих в основные;
- и т.д.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг

(работ) устанавливается в абсолютных размерах, максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

В случаях когда сложно оценить достижения конкретного работника, либо его вклад в какое-либо мероприятие в процентах, а также для компенсации личных затрат работника в какое-либо мероприятие в фиксированной сумме, директор имеет право самостоятельно устанавливать работникам стимулирующие выплаты в фиксированной сумме. Размер стимулирующей выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается и выплачивается в пределах средств по фонду оплаты труда.

3. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

Выплата по итогам работы за месяц, год выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МАОУ СОШ № 1.

Выплата по итогам работы за месяц выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за год в декабре финансового года.

Перечень показателей и условий для премирования работников школы:

– 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.

Выплаты по итогам работы за месяц, год могут выплачиваться как всем работникам, так и отдельным категориям работников, или отдельным сотрудникам.

Конкретный размер выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год составляет не более двух должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде (месяц, календарный год).

Выплаты по итогам работы за год выплачиваются за фактически отработанное время в следующих случаях:

– в случае поступления на работу в текущем отчетном периоде;

– в случае выхода из (ухода в) отпуска по уходу за ребенком и длительного отпуска педагогических работников сроком до одного года, в течение отчетного периода;

– в случае расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с призывом в армию, уходом на пенсию, переездом к новому месту жительства в другую местность;

– при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников;

– расторжении трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, прекращении трудового договора в связи со смертью в отчетный период.

Выплаты по итогам работы не выплачиваются:

– лицам, расторгнувшим трудовой договор по основаниям, не указанным выше;

– внешним совместителям;

– работникам, находящимся весь отчетный период в отпусках по уходу за ребенком и длительном отпуске сроком до одного года, который предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов до 20% от установленной выплаты в текущем году;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений до 20% от установленной выплаты в текущем году;
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации до 20% от установленной выплаты в текущем году;
- несоблюдение трудовой дисциплины до 20% от установленной выплаты в текущем году.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0 – 50 % (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 %)	специалистам (за исключением педагогических и научных 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 один 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 основному месту 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	0 – 50 %	заместителям руководителя, главному	ежемесячно

	качество выполняемой работы	(для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов)	бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	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, педагогическим работникам за уровень образования	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Выплата по итогам работы за год	0 – 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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	один раз в год

4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом начальника управления образования администрации города Покачи (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения).

5. Установление стимулирующих выплат руководителю школы осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы школы, личного вклада директора школы в осуществление основных задач и функций, определенных уставом, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом учредителя.

6. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям директора устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

7. Специалисты МУ «ЦБЭО» на основании финансово-экономических расчетов определяют сумму стимулирующих выплат, подлежащих установлению.

8. Комиссия передает утвержденный протокол с результатами оценки директору школы, в котором определены списочный состав сотрудников и размер выплат.

9. Приказ директора школы является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам.

Приложение
к Положению о размерах, условиях и порядке
осуществления стимулирующих выплат работникам
МАОУ СОШ № 1

**Размеры выплаты за качество выполняемой работы
и показатели эффективности деятельности**

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Размер выплаты, рублей
1.	Результат участия обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций в региональной (окружной) олимпиаде обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с интеллектуальными нарушениями) по трудовому обучению в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре:	
	наличие победителей	10 000 рублей
	наличие призеров	5 000 рублей
2.	Результат участия обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций в национальном чемпионате по профессиональному мастерству для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»:	
	наличие победителей	15 000 рублей
	наличие призеров	10 000 рублей
3.	Результат участия обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций в муниципальном, региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников	
	наличие победителей в муниципальном этапе	5 000 рублей
	наличие призеров в муниципальном этапе	3 000 рублей
	наличие победителей в региональном этапе	15 000 рублей
	наличие призеров в региональном этапе	10 000 рублей
	наличие победителей в заключительном этапе	20 000 рублей
наличие призеров в заключительном этапе	15 000 рублей	
4.	Результат участия обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций во 2 этапе и финале Национальной технологической олимпиады	
	наличие победителей во 2 этапе	10 000 рублей
	наличие призеров во 2 этапе	5 000 рублей
	наличие победителей в финале	20 000 рублей
наличие призеров в финале	15 000 рублей	
5.	Наличие победителей и призеров мероприятий из федеральных перечней ¹ , сведения о которых размещены в государственном информационном ресурсе о лицах, проявивших выдающиеся способности (не менее 5% от общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях из федеральных перечней)	10 000 рублей
6.	Участие в грантовых конкурсах регионального, федерального уровней и конкурсах, организованных субъектами реального сектора экономики	10 000 рублей
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных в очном формате (с выездом к месту проведения)	
	наличие победителей в муниципальном этапе	20 000 рублей

¹ Федеральные перечни мероприятий утверждаются ежегодно Минпросвещения России, Минобрнауки России в соответствии с пунктами 2,3 Правил выявления детей и молодежи, проявивших выдающиеся способности, сопровождения их дальнейшего развития, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 19.10.2023 № 1738 «Об утверждении Правил выявления детей и молодежи, проявивших выдающиеся способности, сопровождения их дальнейшего развития»

наличие призеров в муниципальном этапе	15 000 рублей
наличие победителей в региональном этапе	30 000 рублей
наличие призеров в региональном этапе	20 000 рублей
наличие победителей в заключительном этапе	50 000 рублей
наличие призеров в заключительном этапе	40 000 рублей

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
для категории «РУКОВОДИТЕЛИ»**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор в %
Должность: заместитель директора школы			
1.	Доступность качественного образования и воспитания	1.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлой четверти - выше в сравнении с предыдущей четвертью	3 5
		- на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	5 7
		1.2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	5 10
		1.3. Доля выпускников 11-х классов, получивших медаль «За особые успехи в учении», в общей численности выпускников 11-х классов, (%) - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	3 5
		1.4. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки по программам из Федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования	5
		1.5. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки по программам повышения квалификации в сфере воспитания	5
		1.6. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям: общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлой четверти - выше в сравнении с предыдущей четвертью	3 5
		- на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	5 7
		1.7. Качественная организация школьных, городских, региональных, всероссийских мероприятий	5
		1.8. Качественная подготовка и организация мероприятий в рамках международного сотрудничества, а также в рамках сетевого взаимодействия с курируемыми учреждениями из присоединенных территории	5
1.9. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т. д.)	5		
1.10. Анализ и разработка локальных актов школы	1 (за каждый)		
2.	Инновационная и методическая деятельность	2.1. Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя	5
		2.2. Наличие разработанного заместителем директора проекта или программы, реализация программ, проектов	5
		2.3. Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2
		2.4. Курирование заместителем директора приоритетных направлений в сфере образования: Центр «Точка роста», НТО, ПФДО и др.	5
		2.5. Достижение показателей национального проекта «Образование» в соответствии с установленными показателями федеральных проектов	5

		2.6. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (семинарах, конференциях и др.)	2 (за каждое)
3.	Открытость образовательного учреждения	3.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	2 3 4
		3.2. Обновление в отчетном периоде содержания сайта школы закону «Об образовании в Российской Федерации»: регулярное обновление информации (ЛА, План, отчет, протоколы) на сайте о деятельности школы	5
		3.3. Выступление заместителя директора на совещаниях, собраниях, конференциях по вопросам образования: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	5 7 10
4.		Формирование имиджа школы	4.1. Исполнение обязанностей дежурного администратора на высоком уровне (<i>отсутствие травматизма среди детей в день дежурства / несчастных случаев / оперативное решение внештатных ситуаций / отсутствие нарушений дисциплины и правил поведения со стороны детей, обеспечение сохранности имущества школы и пр.</i>)
	4.2. Подготовка дополнительных служебных документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению, отсутствию ошибок		4
	4.3. Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и пр.		5
Должность: заместитель директора школы по АХЧ			
5.	Санитарно-гигиенические условия школы	5.1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения	3 (при отсутствии замечаний, предписаний)
		5.2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2
		5.3. Разработка и реализация Программы производственного контроля в установленные сроки	2
		5.4. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2
6.	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	6.1. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченное рабочее состояние их: - наличие действующей АПС - наличие исправного автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - наличие «тревожной кнопки» - организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	4
		6.2. Нормативное укомплектование деятельности школы в вопросах пожарной и антитеррористической безопасности (разработка ЛА, памяток, инструкций и пр.)	3
		6.3. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	4
7.		Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	7.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)
	7.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		2
	7.3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей		2
	7.4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей		2
8.	Формирование имиджа школы	8.1. Исполнение обязанностей дежурного администратора на высоком уровне (<i>отсутствие травматизма среди детей в день дежурства / несчастных случаев / оперативное</i>	1 (за каждое дежурство)

		<i>решение внештатных ситуаций / отсутствие нарушений дисциплины и правил поведения со стороны детей, обеспечение сохранности имущества школы и пр.)</i>	
		8.2. Подготовка дополнительных служебных документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению, отсутствию ошибок	4
		8.3. Отсутствие жалоб, обращений к директору, в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям (по курируемым классам)	5
		8.4. Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и пр.	3
9.	Открытость образовательного учреждения	9.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	2 3 4
		9.2. Обновление в отчетном периоде содержания сайта школы закону «Об образовании в Российской Федерации»: регулярное обновление информации (ЛА, План, отчет, протоколы) на сайте о деятельности школы	5 5
		9.3. Своевременное обновление информации в ЕИС (закупки, bus.gov)	5
		9.4. Выступление заместителя директора на совещаниях, собраниях, конференциях по вопросам образования: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	5 7 10

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов «УЧИТЕЛЯ, ПЕДАГОГИ ПО ШТАТНОМУ РАСПИСАНИЮ»

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор в %					
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений (по основным предметам (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР)	При наличии динамики + 2% (по результатам четверти)					
		Высокие результаты на государственной итоговой аттестации	2%					
2.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия учащихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (<u>очные, заочные</u> олимпиады, конференции, турниры, конкурсы и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности) (по запросам администрации):	5% за каждого обучающегося, набравшего больше 80 баллов (ЕГЭ)					
		2.1. Всероссийская олимпиада школьников:						
		<i>школьный уровень</i>	победитель – 5% призёр – 2,5%					
		2.2. Конкурсы, турниры, иные мероприятия:						
		<i>муниципальный уровень</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>очно</i></th> <th><i>заочно</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>победитель 5%, призер 2%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		<i>очно</i>	<i>заочно</i>	победитель 5%, призер 2%	
		<i>очно</i>	<i>заочно</i>					
победитель 5%, призер 2%								
<i>региональный уровень</i>	победитель 10%, призер 7%,							
<i>всероссийский уровень (научно-исследовательские работы, проекты, сочинения)</i>	победитель 12%, призер 10%							
			победитель 3%, призер 2%					
			победитель 5%, призер 2%					

		2.3. Наличие победителей и призеров очных некоммерческих творческих конкурсов и спортивных соревнований школьных объединений спортивного клуба (человек/команда):		
		муниципальный уровень	победитель или призер 1%	
		региональный уровень	победитель 7%, призер 5%,	победитель 3%, призер 2%
		всероссийский уровень	победитель 12%, призер 10%	победитель 5%, призер 2%
		2.4. Дистанционные ²	Группа 1-5 человек: – 3 % - есть победитель – 0,5 % - нет победителя Группа 6-10 человек: – 5 % - есть победитель – 1 % - нет победителя	
3.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях:		
		муниципальный уровень (очно)	Участие – 1% Победитель - 5% Призер - 3%	
		региональный уровень (очно)	Участие – 2% Победитель - 5% Призер - 3%	
		всероссийский уровень (очно)	Участие – 3 % Призер – 5 % Победитель – 10 %	
		Дистанционные мероприятия	Призер – 0,3 % Победитель – 1 %	
		3.2. Представление опыта школы (личного опыта) на публичных мероприятиях в сфере образования.		
		муниципальный уровень (ГМО/иное городское мероприятие)	1%/2%	
		окружной уровень	7%	
		3.3. Личные публикации, трансляции опыта в СМИ	3%	
4.	Экспертная деятельность	Проведение оценочных процедур в качестве членов, экспертов процедур аттестации педагогических работников, членов жюри конкурсов, ВПР, итоговое сочинение, итоговое собеседование и пр.	За время работы 1 час – 1%, но не более 5% за один вид работы и не более 15% в месяц по данному показателю	
5.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Уровень обучения: повышение квалификации по программам из Федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования (по запросу администрации школы, в соответствии с профилем работы), профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период).	2% (не менее 36 часов)	
6.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) учащихся (с предоставлением отчетных		

² Из Перечня олимпиад, интеллектуальных, творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие у школьников и студентов способностей в научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой и физкультурно-спортивной сферах (согласно приказу Минпросвещения России)

		документов):	
		школьный уровень	1 мероприятие – 1%
		муниципальный уровень	1 мероприятие – 5%
		региональный уровень	1 мероприятие – 10%
		всероссийский уровень	1 мероприятие – 15%
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (ГТО)	7.1. Доля вовлеченных обучающихся в ГТО (группа учащихся не менее 10 человек)	1% (доля вовлеченных обучающихся 0-9%) 2% (доля вовлеченных обучающихся 10-20%) 3% (доля вовлеченных обучающихся 21-30%) 4% (доля вовлеченных обучающихся 31-40%) 5% (доля вовлеченных обучающихся 41-50%) 6% (доля вовлеченных обучающихся 51-60%) 7% (доля вовлеченных обучающихся 61-70%) 8% (доля вовлеченных обучающихся 71-80%) 9% (доля вовлеченных обучающихся 81-90%) 10% (доля вовлеченных обучающихся 91-100%)
		7.2. Участие педагогов в сдаче ГТО	Золотой значок – 10% Серебряный значок – 7% Бронзовый значок – 5% Участие (при условии сдачи всех нормативов) - 3%
8.	Обеспечение качественного образования	8.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей (с предоставлением программы и подтверждающими документами её реализации)	5%
		8.2. Ведение платных образовательных услуг	4%
			+0,5% за каждого привлеченного обучающегося в отчетном периоде
9.	Участие в реализации инновационной деятельности	9.1. Реализация программы: - пилотных площадок, - стажировочных площадок; (с предоставлением программы, протоколов и других подтверждающих документов о её реализации в отчетном периоде)	2%
		9.2. Реализация курсов ИБС, ТБС, геномное редактирование в рамках подготовки к НТО	1% (за одно занятие)
10.	Наставничество	Реализация программ: «Учитель-ученик» (при наличии положительной динамики качества знаний по итогам четверти, выход на конкурсы, олимпиады и т.д.) «Учитель-учитель» (проведение совместных мероприятий, отсутствие замечаний и т.д.)	2%
11.	Внеклассная работа педагога, руководителя кружка, секции с детьми из социально-неблагополучных семей	11.1. Привлечение детей «группы риска» во внеклассную деятельность класса, школы, города 11.2. Сопровождение детей из социально неблагополучных семей, профилактическая работа с обучающимися и родителями 11.3. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений по данным органов МВД	3% (с предоставлением подтверждающих документов)
12.	Информационная открытость	12.1. Соответствие содержания сайта школы закону «Об образовании в Российской Федерации»	3%
		12.2. Ведение электронных каталогов всего библиотечного фонда	4%
		12.3. Пропаганда чтения (библиотечные уроки)	5%
		12.4. Пополнение фонда школьной библиотеки методической, художественной и отраслевой литературой на печатных и электронных носителях согласно	5%

		нормам пополнения фондов библиотек	
		12.5. Наполнение школьной страницы в сети ВКонтакте (при условии информативности)	0,5%
13.	Работа над созданием имиджа учреждения	13.1. Качественная организация мероприятий, представление опыта Школы на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах), в том числе в рамках международного сотрудничества, сетевого взаимодействия с курируемыми учреждениями из присоединённых территорий:	
		- муниципальный уровень	3%
		- региональный уровень	5%
		- всероссийский уровень	10%
		13.2. Эффективное взаимодействие с КДН, ПДН, отделом опеки и попечительства (социальный педагог) – при предоставлении документов	5%
		13.3. Эффективное взаимодействие с КДН, ПДН, отделом опеки и попечительства (педагог-психолог) – при предоставлении документов	5%
		13.4. Выполнение поручений, не входящих в должностную инструкцию, но позитивно формирующих имидж педагога и школы, в том числе связанных с профсоюзной деятельностью школы	За время работы 1 час – 1%, но не более 5% за один вид работы и не более 15% в месяц по данному показателю
		13.6. Качественное исполнение обязанностей в период проведения СПТ, апробаций, пробных экзаменов окружного и федерального уровней (при отсутствии замечаний)	От 1 до 3 часов – 1% От 4 часов и выше – 3%
		13.7. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, наличие конфликтных ситуаций с обучающимися, родителями	Минус 5%
14.	Организация деятельности школьных спортивных клубов	Реализация дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта	8 занятий – 5%
15.	Формирование функциональной грамотности	Формирование заданий, проведение экспертизы, результативность (качество выполнения) согласно электронной выгрузке на платформе РЭШ: - 100% учащихся	3% (при условии 100% проверки)
16.	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении ООП, своём развитии и социальной адаптации	Эффективное функционирование центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, консультационного центра, центра социально-культурно-языковой адаптации (по журналам)	2%

Показатели и критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы «ПРОЧИМ СПЕЦИАЛИСТАМ» (за исключением педагогических работников) и «СЛУЖАЩИМ» и «РАБОЧИМ»

№ п/п	Критерии стимулирующих выплат за интенсивность	Индикатор в %
1.	Дополнительный объём работы	10
2.	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов	5

3.	Высокая исполнительская дисциплина	5
4.	Качественное и своевременное ведение документации по кадровому делопроизводству, по основной деятельности школы	5
5.	Соблюдение сроков предоставления отчетов	5
6.	Соответствие содержания сайта школы закону «Об образовании в Российской Федерации»: регулярное обновление информации (ЛА, План, отчет, протоколы)	5
7.	Подготовка дел к архивному хранению	10
8.	Своевременное обновление информации в ЕИС (закупки, bus.gov)	5
9.	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	5
10.	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	3
11.	Организация внутреннего контроля по вопросам безопасности (пожарная безопасность, антитеррор)	3
12.	Дополнительный объем работ (погрузо-разгрузочные работы, уборка подвальных помещений школы, косметический ремонт, участие в субботниках и т. д.	5
13.	За работу по экономии энергоресурсов	10
14.	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	5
15.	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	5
16.	Своевременное реагирование на возникновение ЧС	5
17.	Дополнительные работы во время межсезонья - уборка опавшей листвы, расчистка территории школы от снежных заносов, уборка снега на спортплощадках и т. д.	5
18.	Обеспечение исправного состояния рабочего инструмента и т.д.	10

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты, размер снижения
Административно - управленческий, основной персонал			
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	Наличие замечаний, жалоб со стороны структурных подразделений администрации города Покачи, иных органов, организаций, родителей	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	Наличие подтверждённых документально нарушений	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	Не предоставление в указанный срок информации, отчётов и иных документов	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%
5.	Наличие случаев травматизма/несчастных случаев	Наличие подтверждённых документально случаев	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%
Вспомогательный персонал			
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	Наличие замечаний, жалоб	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% от установленной выплаты
2.	Несоблюдение трудовой дисциплины	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%
3.	Не полное или не своевременное выполнение поручений (приказов) руководства школы	Наличие по факту	За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20%