

ПРИНЯТО
на заседании педагогического Совета .
Протокол № 20 от «30» июня 2023г.
с учетом мнения представительного органа
работников МБУ «Школа № 59»

Л.А.Пустовая
« 30 » « 06 » 2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «Школа № 59»

Е.Н.Рожко
Приказ 224 от «30» июня 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти «Школа № 59»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (со всеми изменениями), Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Уставом и локальными актами МБУ «Школа № 59».

1.2. Настоящее Положение вводится с целью решения задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, усиления материальной заинтересованности работников школы.

1.3. Источником стимулирующих выплат являются средства областного бюджета. Все выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включают надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе и руководителю образовательного учреждения (в размере не более 3 % от стимулирующего фонда). Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается приказом по школе.

1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются Министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителем.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.6. Снижение или отмена стимулирующих выплат возможна в случае:

- выявление случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вынесение дисциплинарного взыскания.

О прекращении выплаты работникам школы сообщается в установленном законом

порядке.

1.7. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Данное положение вступает в действие с 1 сентября 2023г.

2. ПОСТОЯННЫЕ И РАЗОВЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

2.1. Порядок установления стимулирующих выплат для педагогических работников школы.

2.1.1. Стимулирующий фонд включает:

доплаты педагогическим работникам за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья учащимся – в размере 50% стимулирующего фонда (не более 30% делятся балловым методом, не менее 20% за качественные исполнения педагогом обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией распределяются на основании приказов;

доплаты и надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения - в размере 40% стимулирующего фонда;

премии - в размере 10% стимулирующего фонда, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется решением трудового коллектива по представлению директора школы.

2.1.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Максимальный период выплат - один год.

2.1.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных настоящим Положением критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.1.4. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов не позднее 15 сентября и 15 января текущего учебного года по каждому педагогу. Баллы, начисленные по итогам предшествующего периода, включаются в общий расчет баллов педагога на протяжении следующего полугодия. Баллы, начисленные по итогам учебного года, включаются в общий расчет баллов педагога на протяжении периода (с января по август; с сентября по декабрь).

2.1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам рассчитываются по схеме: размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников (подавших листы самооценки). В результате получается стоимость одного балла (в рублях), которая утверждается приказом директора. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника школы, подавшего к рассмотрению лист самооценки. В результате получается размер стимулирующих выплат по каждому педагогическому работнику школы в текущем периоде. Период отпуска оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника школы, в котором учтен данный вид выплат.

2.1.7. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников:

Термины и сокращения

Обозначение	Описание
ОО	Образовательная организация
ВПР	Всероссийская проверочная работа
ОГЭ	Основной государственный экзамен
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ГИА	Государственная итоговая аттестация
ФИПИ	Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
ФГОС СОО	Федеральный государственный образовательный стандарт среднего

Обозначение	Описание
КДН	общего образования
ПДН	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав
ППК	Подразделение по делам несовершеннолетних
ПМПК	Психолого-педагогический консилиум
ДОД	Психолого-медико-педагогическая комиссия
ТУ/ДО	Дополнительное образование детей
ВВПОД «Юнармия»	Территориальное управление / департамент образования
	Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»
РДШ	Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
РФ	Российская Федерация
КЭС	Контролируемые элементы содержания
МСОКО	Многоуровневая система оценки качества образования
ГИС АСУ РСО	Государственная информационная система «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»
СМИ	Средства массовой информации
ВФСК ГТО	Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
ФГОС ОО	Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования
ООП ДОО	Основная образовательная программа дошкольного образования
АООП 400	Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования
Минобрнауки СО	Министерство образования и науки Самарской области
СПО	Среднее профессиональное образование
НПА	Нормативно-правовой акт
ОСДЮСШОР	Областная спортивная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва
КМС	Кандидат в мастера спорта
МС	Мастер спорта
МСМК	Мастер спорта международного класса
ТНР	Тяжелые нарушения речи
ФФН	Фонетико-фонематическое недоразвитие
ЗПР	Задержка психического развития
РАС	Расстройство аутистического спектра
УО	Умственная отсталость (интеллектуальные нарушения)
ЦОР	Цифровой образовательный ресурс
ЭОР	Электронный образовательный ресурс
НЭБ	Национальная электронная библиотека
ЛитРес	Компания ЛитРес

2.1.8.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы(эффективность труда) учителя:

№ п/п	Критерий	Показатель
1	Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на	Отсутствие учащихся, переведенных с академической задолженностью – 3

	следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	балла Снижение численности учащихся, с академической задолженностью – 2 балла
1.2	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования	Начальное общее образование: 70% и более – 3 балла Основное общее и среднее общее образование: 50 % и более – 2 балла По предметам: физическая культура, музыка, ИЗО, технология 90% и выше – 3 балла
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Соответствие по одному предмету – 1 балл Соответствие по двум предметам – 2 балла Соответствие по трем предметам – 3 балла Дополнительно: 80 % и более – 3 балла. Баллы суммируются
1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% – 1 балл
1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	50% -74% – 2 балла 75% и более – 3 балла
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более – 2 балла
1.7	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 2 балла
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% – 2 балла
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по	100% – 2 балла

	состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	
1.10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	100% – 2 балла
1.11	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	20% и более выпускников получили от 81 до 100 баллов – 3 балла или
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 4 балла Снижение – 3 балла Индивидуальная профилактическая работа с учащимися, стоящими на различных видах учета - 2 балла Вовлечение в объединения дополнительного образования учащихся группы риска - 1 балл Вовлечение учащихся группы риска в различные формы занятости в каникулярный период - 1 балл Баллы суммируются
1.13	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 2 балла
1.14	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и	Вовлечение учащихся: 50% и выше в проекты волонтерского движения – 1 балл; 50% и выше в проекты патриотической направленности – 1 балл; 30% и выше в ВВПОД "Юнармия"

	обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	– 1 балл; 50% в деятельность школьных музеев – 1 балл; 30% в деятельность РДШ – 1 балл; 30% в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений – 1 балл; 50% и выше в общественные инициативы и проекты – 1 балл. Дополнительно: вовлечение учащихся группы риска – 1 балл Баллы суммируются
1.15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня	50% -74% – 2 балла 75% и более – 3 балла Дополнительно: использование в образовательном процессе внешних ресурсов (проект «Мир искусств – детям», музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др. участие) при охвате не менее 50 % учащихся в классе: участие 1 раза в триместр - 1 балл; участие 2 раза в триместр - 2 балла; участие 3 раза и более в триместр - 3 балла.
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Не менее 90 % учащихся при условии сохранения контингента (в том числе и на платной основе) – 1 балл Дополнительно: посещение учащимися «Кванториума» – 5 баллов
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	При наличии обоснованных жалоб (по материалам рассмотрения обращения) минус 3 балла
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления	Призер – 3 балла Победитель – 5 баллов Коэффициенты по уровням:

	образованием (в зависимости от уровня)	Город – 2; Регион – 3; ФО, РФ – 4
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, социальных проектов, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Участник – 0,25 балла (1 чел.), группа учащихся – 1 балл. Призер – 1 балл Победитель – 2 балла Коэффициенты по уровням (применяются к призерам и победителям очных этапов): Город – 2; Область – 2,5; ФО, РФ – 3. Баллы суммируются
2.3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)	Призер – 3 балла; Победитель – 5 баллов Коэффициенты по уровням: Город – 2; Область – 3; ФО, РФ – 4 Баллы суммируются
2.4	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Участник (и) одной смены – 1 балл Баллы суммируются
2.5	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие победителей и призеров – 10 баллов Участник – 3 балла Вовлечение 50% учащихся в мероприятия в качестве зрителей, болельщиков – 1 балл

2.6	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100% – 3 балла 50% - 99% – 2 балла
2.7	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Выполнение квоты (100%) – 3 балла
2.8	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения обучающихся	40% и выше - 3 балла
2.9	Доля учащихся 5-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Большая перемена»	Выполнение квоты (100%) – 3 балла Наличие победителей и призеров – 5 баллов
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Сопровождение мероприятий – 1 балл; Наличие сертификатов, дипломов – 3 балла;
3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100%	Ведется мониторинг во всех классах (вносится 100%) – 2 балла

	контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Используется – 2 балла
3.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 2 балла
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Выступление: Российский уровень – 6 баллов; областной уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 2 балла
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Выступление на городском уровне – 2 балла; Выступление на педагогическом Совете (протокол) – 1 балл; Выступление на заседании МО (протокол) – 0,5 балла
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Наличие – 3 балла
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант,	Участник – 1 балл Призер – 2 балла

	обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель – 3 балла Коэффициенты по уровням: Школьный уровень – 1; Город – 5; Область – 6; ФО, РФ – 7. Дистанционный конкурсы – 0,5 балла (но не более 1 балла)
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие – 2 балла
4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Не менее 2 курсов – 3 балла
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5- 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	91 % и выше – 3 балла (начальная школа - обеды) Отсутствие долгов на конец периода – дополнительно 1 балл
5.2	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Для учителя физической культуры: 5 % и выше учащихся, успешно выполнивших нормы ГТО – 5 баллов; 3 % – 3 балла; Для классного руководителя: 30% и выше учащихся приняли участие в сдаче норм ГТО – 2 балла
5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно- транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие протоколов на учащихся – минус 1 балл за каждого

2.2. Порядок установления постоянных и разовых стимулирующих выплат прочих работников школы (включая отдельные выплаты педагогическим работникам).

2.2.1. Стимулирование работников осуществляется на основании решения экспертной группы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников школы при участии Совета школы на основе регионального Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных в настоящем Положении критериев, по приказу директора школы. Каждому критерию устанавливается денежный эквивалент.

Задачи экспертной группы:

- оценка результатов деятельности педагогических работников школы в соответствии с установленными критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией школы перечня педагогических работников – получателей стимулирующих выплат;
- оформление протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат (определение размера стимулирующих выплат).

Работой экспертной группы руководит председатель группы, выбираемый на заседании экспертной группы. Секретарь, избираемый из членов экспертной группы, знакомит членов группы с представленными материалами, оформляет протокол заседаний, обеспечивает хранение документов.

2.2.2. Состав экспертной группы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников избирается на педагогическом Совете в количестве не более 5 человек и утверждается директором школы. В состав экспертной группы включается председатель Совета школы.

2.2.3. Расчет размеров постоянных стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится работникам по результатам отчетных периодов:

1 период – январь - август;

2 период – сентябрь – декабрь.

2.2.6. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются на основании аналитической информации по оценке деятельности прочих работников в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы (эффективности труда) прочих работников. Комиссия оценивает качество и результативность работников и предоставляет директору аналитическую информацию.

2.2.7. Критерии качества труда работников школы:

2.2.8.1. Постоянные стимулирующие выплаты:

Категория работников	Критерии оценки деятельности
1	2
Заместители директора по УВР	Эффективное выполнение мероприятий плана учебно-воспитательной работы, в том числе оформление проектов, положений, приказов, информационных справок и аналитических материалов в соответствии с должностными обязанностями, планом внутришкольного контроля, принятых без замечаний.
	Эффективное выполнение мероприятий плана учебно-методической работы, в том числе оформление проектов, положений, приказов, информационных справок и аналитических материалов в соответствии с должностными обязанностями, планом внутришкольного контроля, принятых без замечаний.
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ и ГИА).
	Сохранение контингента обучающихся
	Высокие результаты успеваемости обучающихся по итогам ГИА и ЕГЭ, включая предметы по выбору, при условии отсутствия или снижения доли обучающихся, не преодолевших минимальный порог.
	Отсутствие замечаний к представленным отчетам в вышестоящие организации
	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих организаций, надзорных органов

	Основание: акты проверок
	Эффективное использование ресурсов АСУ РСО
	Результативное внедрение инновационных технологий в образовательный процесс школы
	Результативное участие школы в конкурсах, проектах не ниже городского уровня, грантовой поддержке
	Эффективная организация, контроль внеурочной деятельности обучающихся, их занятости во второй половине дня Основание: отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся
	Эффективная организация физкультурно-массовой и оздоровительной работы, в т.ч. работы по здоровому питанию в рамках регионального проекта.
	Исполнение административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов, предоставление отчетов без замечаний и своевременно
	Эффективная работа в рамках соблюдения законодательства о персональных данных сотрудников.
Главный бухгалтер	Результативный контроль над выполнением плана ФХД школы. % выполнения плана ФХД по субсидиям на муниципальное задание 98%-100%. (Результаты данного критерия действительны на протяжении финансового года)
	Эффективная деятельность по минимизации наличия остатков на лицевых счетах на конец финансового года (соотношение суммы остатка к общей сумме финансирования по муниципальному заданию) (Результаты данного критерия действительны на протяжении финансового года)
	Выполнение открытого кассового плана (Результаты данного критерия действительны на протяжении финансового года)
	Эффективная деятельность по минимизации кредиторской задолженности перед поставщиками (обоснованное наличие кредиторской задолженности, за исключением кредиторской задолженности по коммунальным услугам, связанной с недофинансированием из бюджета)
	Эффективная деятельность по минимизации дебиторской задолженности перед поставщиками (обоснованное наличие дебиторской задолженности)
	Эффективное использование информационных систем, обеспечивающих экономическую жизнедеятельность школы
	Своевременное оформление проектов положений, приказов, информационных справок и аналитических материалов, экономических расчетов в соответствии с должностными обязанностями, принятых без замечаний
	Своевременное оформление отчетной документации, принятой без замечаний
	Отсутствие замечаний по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения вышестоящих организаций, надзорных органов Основание: акты проверок
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны работников школы, родителей по деятельности работников бухгалтерии
	За интенсивность труда, своевременность и оперативность выполнения поручений
Заместитель директора по АХР	Отсутствие замечаний по оформлению проектов положений, приказов, информационных справок и аналитических материалов, экономических расчетов в соответствии с нормативными документами законодательных органов, вышестоящих организаций
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей, сотрудников школы по обеспечению комфортных, санитарно-гигиенических условий в школе
	Эффективная деятельность по минимизации количества замечаний Роспотребнадзора в актах и предписаниях (не более 1 замечания, не требующего финансовых вложений)
	Эффективная деятельность по минимизации количества замечаний Пожнадзора в актах и предписаниях (не более 1 замечания, не требующего финансовых вложений)
	Эффективная деятельность по соответствию техническим требованиям в электроштитовых
	Отсутствие замечаний к технической и сметной документации по выполнению запланированных ремонтных работ, а также осуществление качественного контроля

	над их выполнением Основание: акты проверок
	Сдача школы без замечаний режимного характера к новому учебному году. Основание: акт приемки школы к новому учебному году.
	Качественное проведение инвентаризации имущества (своевременное списание имущества по результатам инвентаризации).
	Своевременное оформление отчетной документации, принятой без замечаний
Работники бухгалтерии (в соответствии с должностными инструкциями)	Отсутствие замечаний к отчетной документации, заполнению мониторингов различного уровня, ведению статистической отчетности и пр.
	Высокий уровень удовлетворенности участников образовательных отношений деятельностью сотрудника (своевременное и качественное предоставление запрашиваемых документов, начислений заработной платы, оформление договоров, соглашений, актов и пр.)
	Составление и предоставление отчетности (качество, своевременность, оперативность)
	Отсутствие замечаний к ведению документооборота и к сдаче его в архив со стороны главного бухгалтера, проверяющих органов
	Отсутствие замечаний к начислению заработной платы работникам школы и соблюдение сроков ее выплаты
	Отсутствие замечаний надзорных органов по проведению аукционов, котировок
	Отсутствие замечаний надзорных органов по работе контрактной службы (в рамках разделения функциональных обязанностей)
	Отсутствие замечаний по учету материальных ценностей. Основание: акты проверки
	Отсутствие замечаний к отчетным документам в органы социального и пенсионного страхования. Основание: отсутствие предписаний.
	Отсутствие замечаний по приему денежных средств от родителей.
	За интенсивность труда, своевременность и оперативность выполнения поручений.
Секретарь	Отсутствие замечаний к ведению школьного документооборота и сдаче его в архив.
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей, сотрудников школы по вопросам своевременного и качественного предоставления запрашиваемых документов.
	Эффективное ведение электронной базы выпускников по итоговой аттестации.
	Отсутствие замечаний к заполнению мониторингов различного уровня.
	Отсутствие замечаний к ведению электронных баз по обучающимся, родителям (законным представителям), в т.ч. АСУ РСО
	За интенсивность труда, своевременность и оперативность выполнения поручений.
Специалист по кадрам	Эффективное выполнение работ по оформлению отчетной документации к сдаче статистических отчетов, в том числе ОШ-1, РИК-83
	Отсутствие замечаний к оформлению документов по кадровому делопроизводству за период работы в должности
	Отсутствие замечаний к ведению электронных баз по сотрудникам, в т.ч. АСУ РСО
Библиотекарь	Результативное участие в районных, муниципальных мероприятиях по профилю деятельности
	Эффективное использование современных информационных технологий, обеспечивающих результативность деятельности школьной библиотеки
Уборщик производственных помещений	Содержание закрепленного участка в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии
	За интенсивность труда при расширении зоны обслуживания
Рабочий по обслуживанию здания	Содержание закрепленного участка в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе обеспечение эффективного выполнения заявок по устранению технических неполадок и неисправностей

	Содержание закреплённого участка в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе обеспечение эффективного выполнения заявок по устранению технических неполадок и неисправностей, обеспечение качественной работы системы электроснабжения
	Содержание закреплённого участка в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе обеспечение эффективного выполнения заявок по устранению технических неполадок и неисправностей, обеспечение качественной работы систем водоснабжения, отопления, канализации, водостоков
Сторож	Высокий уровень обеспечения сохранности школьного имущества
Дворник	Содержание закреплённого участка в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии
Специалист по охране труда	Исполнение административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов, предоставление отчетов без замечаний и своевременно
Для всех категорий работников	Повышенная интенсивность работы, связанная с выполнением поручений, не входящими в должностные обязанности.
	Проявление творческой инициативы, высокое качество исполнения должностных обязанностей, обеспечивающих оптимальный уровень деятельности школы.
	Результативность участия школьников в мероприятиях спортивной направленности на уровне школы, района, города и т.д.
Руководитель контрактной службы, члены контрактной службы.	Эффективная работа по осуществлению закупочной деятельности школы в рамках выполнения требований ФЗ-44 от 05.04.2013г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».
Педагог-психолог	Результативное участие в профессиональных конкурсах, методических фестивалях, семинарах, конференциях, педагогических советах
	Исполнение административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов, предоставление отчетов без замечаний и своевременно

2.2.8.2. Разовые стимулирующие выплаты: устанавливаются в зависимости от наличия финансовых средств, максимальным размером не ограничиваются.

Критерии
Эффективная организация и результативное проведение мероприятий, в том числе и методических, на уровне района, города
Эффективное, результативное участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе и методических, на уровне района, города
Высокие результаты обучения и воспитания, результативное участие детей в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня, не ниже городского, подтвержденные грамотами, дипломами, благодарственными письмами
Результативное участие в социальном проектировании на уровне города, области
Эффективная работа с родителями в рамках выполнения решений педагогического совета, задач школы
Результативное участие в очных профессиональных конкурсах, проектах, грантах
Повышенная интенсивность работы, связанная с выполнением поручений, не входящими в должностные обязанности
Отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей, сотрудников школы по обеспечению санитарно-гигиенических, комфортных условий в школе (для вновь принятых сотрудников)
За интенсивность, напряженность труда, выполнение большого объема работ (при подготовке и сдаче квартальных, годовых отчетов)
За оперативное выполнение важных и срочных заданий руководителя
За результативность труда при подготовке и сдаче отчетности

2.2.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда могут быть установлены разовые и постоянные стимулирующие выплаты в соответствии с критериями, указанными в п. 2.2.8.1, 2.2.8.2, на срок, который устанавливается приказом директора.

2.3. Премирование сотрудников.

2.3.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда средства направляются на поощрение работников (премии). Премии могут быть разовыми или постоянными, на срок, который устанавливается приказом директора.

2.3.2. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников школы по результатам его деятельности. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда и в соответствии с критериями премирования, установленными данным Положением.

2.3.3. Премии выплачиваются при наличии средств на материальное поощрение и максимальным размером не ограничиваются.

2.3.4. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы, за исключением премий, выплачиваемых в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или работника школы (например, к 8 марта, Дню учителя, в связи с уходом работника на пенсию, юбилейной датой и т.п.).

2.3.5. Основания для назначения премий:

Критерии премирования
Эффективное участие в мероприятиях на уровне школы (открытые уроки, семинары, конференции, чтения и пр.), а также в мероприятиях на районном, городском, областном, федеральном и международном уровнях.
Результативное участие в профессиональных, методических конкурсах (на уровне школы, на муниципальном уровне и выше)
Эффективная научно-исследовательская работа с обучающимися
Высокий уровень результативного участия школьников в предметных олимпиадах, интеллектуальных играх.
Эффективная работа с детьми группы риска
За активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации
Эффективное участие в мероприятиях на уровне школы
За активное участие в подготовке к лицензированию, аккредитации, участие в работе аттестационной и других комиссиях, в работе жюри разного уровня, судейских и т.п.
За образцовое ведение документации
За организацию и проведение общешкольных мероприятий
Активное участие в городских сетевых проектах
За активное участие в разработке программы развития школы
За создание элементов образовательной инфраструктуры (улучшение состояния учебных кабинетов, постоянно действующие выставки, экспозиции и т.п.)
За достижения школы в конкурсах, соревнованиях среди образовательных организаций
За совершенствование форм и методов обучения и воспитания; эффективная организация учебно-воспитательного процесса.
Активная работа по привлечению для совместной работы образовательных, общественных, спортивных организаций, творческих союзов, ассоциаций
За экспериментальную работу по внедрению новых программ, курсов, учебников, апробацию новых технологий.
За работу по созданию авторских учебных программ, программ элективных курсов, пособий.
За активное внедрение здоровьесберегающих технологий
За высокий уровень психологической комфортности
За эффективную работу с родителями по подготовке учреждения к новому учебному году и совершенствованию материально-технической базы учреждения
За отличное состояние школьной документации
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
Высокий уровень работы по эстетическому воспитанию, развитию творческих способностей учащихся
За активное вовлечение учащихся в социальные акции (волонтерское движение, акции ко Дню защитника Отечества, сбор макулатуры и пр.)
За активное участие в проведении Дня открытых дверей школы.
Эффективная работа по реализации программы развития школы, программ, внедряемых вышестоящими организациями
За проведение мастер-класса
За организацию и активное участие учащихся в Спортивных мероприятиях (соревнования, спартакиады, олимпиады, кроссы, Лыжня России и пр.) школьного, городского, областного, федерального и международного уровней
За организацию участия сотрудников школы в спортивных соревнования между учебными заведениями

За работу по формированию ценностных ориентаций подрастающего поколения посредством духовно-нравственного воспитания
За интенсивность, напряженность труда, выполнение большого объема работы (при проведении инвентаризации перед составлением годовой отчетности, лицензирования, аккредитации, проверках контролирующими органами, подготовке квартальных и годовых отчетов, формирование плановых документов в ограниченные сроки и пр.)
За активное участие в общественной жизни коллектива (подготовка вечеров, юбилеев, концертов и пр.)
За качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
За успешное выполнение плановых показателей
За эффективную работу с учреждениями и предприятиями, обеспечивающими жизнедеятельность учреждения (отсутствие претензий)
За привлечение внебюджетных средств
За работу по энергосбережению и повышению энергетической эффективности учреждения
За достижения в решении городских задач и задач школы
За высокое качество выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей
Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей и проверяющих инстанций по содержанию в чистоте внутренних и внешних помещений, подвалов.
Организация качественной работы по созданию и поддержанию комфортных условий пребывания учащихся в школе.
За активное участие в подготовке помещений школы к праздничным мероприятиям
В связи с праздничными днями, со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или работника школы (например, к 8 марта, Дню учителя, Новому году, 23 февраля, в связи с уходом работника на пенсию, юбилейной датой 50, 55, 60 лет и далее, и т.п.)
Выполнение особо важных и неотложных работ (проведение внеплановых, чрезвычайных работ по выполнению срочных поручений, потребовавших от исполнителей высокого профессионального мастерства или дополнительных усилий)
Особые трудовые заслуги и личный вклад в решение задач развития школы
Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу
Многолетний добросовестный труд, обеспечивающий эффективность деятельности школы
За интенсивность труда, своевременность и оперативность выполнения поручений
За добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка, добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей
За обеспечение эффективного использования материальных средств
За обеспечение эффективного электронного обмена с казначейством
За качественное использование информационных технологий в управлении школой
За качественное проведение семинаров и конференций
За подготовку учреждения к новому учебному году
За подготовку и участие в массовых мероприятиях
За организацию и проведение ОГЭ, ЕГЭ
За проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках школы
За участие в конкурсах профмастерства
За эффективное участие в районных (городских) мероприятиях
По итогам смотра кабинетов
За рациональное использование топливно-энергетических ресурсов
За выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности
За организацию работы по созданию комфортных условий пребывания учащихся в школе
За работу с электронными базами данных
За своевременное и качественное предоставление отчетов
За разработку, внедрение, освоение новых программ, положений, подготовку экономических расчетов
За своевременность и компетентность при работе в системе Муниципальный заказ, на сайте закупок, при обработке и предоставлении информации по образовательному учреждению через систему Муниципальный заказ в департамент экономического развития, департамент финансов
За качественное ведение учетной документации, своевременное освоение бюджетных средств
За участие в ремонтных работах
За ответственное выполнение возложенных обязанностей, выполнение особого задания руководителя
За напряженность труда, большой объем работы

2.3.6. Премии выплачиваются на основании приказа директора школы с указанием вида и размера поощрения.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть выплачены также в целях

стимулирования закрепления кадров в учреждении, укрепления престижа профессии, в связи с праздничными днями, знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (напр., к 8 марта, юбилею 50,55, 60 лет и др.)