

СОГЛАСОВАНО: Протокол Совета Учреждения МАОУ «Центр образования №42» «27» августа 2020 года	СОГЛАСОВАНО: Председатель профсоюзной организации МАОУ «Центр образования №42» _____ Л.Ю. Белоглазова «28» августа 2020 года	УТВЕРЖДЕНО: Приказ от «28» августа 2020 года № 120/1/3
---	---	---

Внесены изменения: Приказ о внесении изменений от 28.12.2021 г. № 242/1-ОД Приказ о внесении изменений от 15.05.2023 г. № 50-ОД Приказ о внесении изменений от 11.09.2023 г. № 120-ОД	СОГЛАСОВАНО: Протокол профсоюзной организации от 28.12.2021 г. Протокол профсоюзной организации от 15.05.2023 г. Протокол профсоюзной организации от 11.09.2023 г.
---	--

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 42»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Центр образования № 42» (далее – Центр образования).

Система распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра образования устанавливается на основании Положения об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области), утвержденного Постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 № 2099 (с последующими изменениями), Постановлением Главы г. Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями), Положения об оплате труда работников МАОУ «Центр образования № 42», иных законодательных и нормативных актов, в том числе решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол N 11 "Единые рекомендации по установлению на федеральном,

региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год".

1.2. Положение, его изменения, дополнения согласовываются Советом Учреждения, профсоюзным комитетом профсоюзной организации, утверждается руководителем Центра образования.

1.3. Положение разработано в целях упорядочения выплат стимулирующего характера работникам Центра образования, усиления материальной заинтересованности и ответственности работников за качество труда, результативного и успешного выполнения должностных обязанностей, повышения эффективности деятельности Центра образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Центра образования, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а также основания (критерии) установления выплат стимулирующего характера.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в рамках утвержденного фонда оплаты труда Центра образования.

1.6. В фонд стимулирующих выплат могут дополнительно включаться:

- средства экономии ФОТ;
- средства, поступающие от приносящей доход деятельности (за исключением средств, имеющих иное целевое назначение, а также средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов).

1.7. Стимулирующие выплаты (ежемесячные и разовые) могут быть установлены всем педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в процентах от должностного оклада или натуральном денежном выражении. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется по каждой отдельной категории работников (административно-управленческий персонал, педагогические работники, обслуживающий персонал), установленный на текущий период.

1.8. Оценка профессиональной деятельности работников осуществляется экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия), деятельность которой регламентируется данным положением.

1.9. Состав Комиссии (не менее 7 человек) утверждается приказом директора Центра образования по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников).

В состав Комиссии на паритетной основе включаются представители профсоюзного комитета профсоюзной организации.

Комиссия формируется в следующем составе: председатель комиссии, секретарь комиссии, члены комиссии.

Председатель и секретарь комиссии избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно при формировании состава комиссии на очередной учебный год.

Комиссия проводит свои заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в 6 месяцев.

Дату, время и место проведения заседания комиссии определяет её председатель.

Проведение заседания комиссии является правомочным (имеет кворум) в случае, если на заседании присутствуют не менее 75 процентов ее членов.

1.10. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

1.11. Педагогические работники, пришедшие в Центр образования из другого образовательного учреждения и не имеющие результатов деятельности по новому месту работы, также имеют право представить в Комиссию профессиональное портфолио для оценки результатов педагогической деятельности за предыдущие периоды для принятия решения о назначении им стимулирующих выплат.

## **2. Условия стимулирования**

2.1. Условия стимулирования определяются на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников учреждения. По каждому критерию результативности труда устанавливаются нормативы измерения, которые оцениваются количеством баллов, в процентах или фиксированной суммой. Денежный вес одного балла для соответствующей категории работников устанавливается на заседании экспертной комиссии, и может корректироваться ежемесячно в соответствии размером стимулирующей части ФОТ, доведенному до Комиссии директором Центра образования в случае увеличения или уменьшения стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия или года.

2.2. Комиссия приступает к распределению денежных средств при поступлении в ее адрес служебной записки директора Центра образования и проекта протокола.

Проект протокола составляется заместителем директора по АХР на основании оценочных листов работников и (или) служебных записок заместителей директора, руководителей методических объединений.

2.3. Стимулирующие выплаты сотрудникам устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2.4. Условием для назначения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.5. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера может быть обусловлено следующим:

- прекращение выполнения работником определенных видов работ по отдельным показателям в соответствии с приказом.

2.6. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, имеющему педагогическую нагрузку, назначаются по должности учитель при наличии фонда стимулирующих выплат педагогических работников и выполнении в учреждении требований по размеру средней заработной платы педагогических работников, в соответствии с показателями эффективности работы.

## **3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ работникам.

3.1.1. Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам Центра образования устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки на основании решения экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.1.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

3.1.3. Цена балла определяется Комиссией в следующем порядке:

директор Центра образования в форме служебной записки доводит до Комиссии информацию о размере фонда стимулирующих выплат на выплату надбавки за качество выполняемых работ;

размер стимулирующей части фонда оплаты труда на выплату надбавки за качество выполняемых работ делится на сумму баллов всех работников.

3.1.4. Размер надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ в денежном выражении конкретному работнику Центра образования определяется по формуле:

Цена одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника.

3.1.5. Оценка результативности профессиональной деятельности сотрудников Центра образования в баллах проводится Комиссией 2 раза в год (как правило, это январь и июнь)

3.1.6. Оценка Комиссией профессиональной деятельности работников Центра образования проводится в 3 этапа:

- первый этап - работник мотивированно оценивает свою работу в соответствии с критериями, представленными в разделе 4 данного положения;

- второй этап - оценка по критериям выставляется рабочей группой по проверке листов самооценки за качество выполняемых работ педагогическими работниками, задействованных на уровне начального, основного и среднего общего образования, на основе представленных работниками оценочных листов и документов, подтверждающих достижения. Анализируются предоставленные материалы, и выставляются баллы по каждому показателю. Состав рабочей группы определяется ежегодно приказом директора на новый учебный год;

- третий этап – председатель Комиссии готовит проект протокола рассмотрения оценочных листов и представляет его в Комиссию.

При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю в отношении конкретных работников, на заседание Комиссии приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя (как правило, руководитель методического объединения или курирующий заместитель директора. В случае изменения количества баллов в проект протокола вносятся изменения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, который содержит:

цену одного балла;

сумму итоговых баллов по всем педагогическим работникам;

сумму итоговых баллов по каждому работнику.

Протокол заверяется подписями председателя Комиссии, секретаря Комиссии и представителем профсоюзного комитета (члена Комиссии). Протокол хранится у председателя Комиссии. Срок хранения документа – 3 года.

На основании протокола председатель Комиссии готовит проект приказа и вместе с протоколом передает директору на утверждение.

3.1.7. С решением Комиссии работников знакомит секретарь учебной части Центра образования в индивидуальном порядке под личную подпись.

3.1.9. Директор на основании проекта приказа и протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам Центра образования.

3.1.10. Решение об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ в отношении административно-управленческого и обслуживающего персонала принимается директором Центра образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выраженном в письменной форме. Решение профсоюзным комитетом принимается на основании служебной записки директора Центра образования.

Размер надбавки рассчитывается в денежном выражении фиксированной суммой.

### 3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра образования устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу производится на основании решения экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Размер надбавки рассчитывается в денежном выражении фиксированной суммой или в процентном отношении, срок установления надбавки не может быть более 1 года.

Размер надбавки определяется Комиссией в следующем порядке:

директор Центра образования в форме служебной записки доводит до Комиссии информацию о размере фонда стимулирующих выплат на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

председатель Комиссии представляет в Комиссию проект протокола, составленный на основании служебных записок заместителей директора и методистов с предложениями о выплате надбавки за интенсивность и высокие результаты работы конкретным работникам;

Комиссия принимает решение о выплате надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол заверяется подписями председателя Комиссии, секретаря Комиссии и представителем профсоюзного комитета (члена Комиссии). Протокол хранится у председателя Комиссии. Срок хранения документа – 3 года.

На основании протокола председатель Комиссии готовит проект приказа и вместе с протоколом передает директору.

3.2.3. Директор на основании итогового протокола Комиссии и проекта приказа издает проект приказа об установлении стимулирующих надбавок работникам Центра образования.

3.2.4. Решение об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в отношении административно-управленческого персонала принимается директором Центра образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выраженном в письменной форме. Решение профсоюзным комитетом принимается на основании служебной записки директора Центра образования.

На основании согласованной председателем профкома служебной записки директором Центра образования издается приказ.

Размер надбавки рассчитывается в денежном выражении фиксированной суммой или в процентном отношении, срок установления надбавки не может быть более 1 года.

### 3.3. Выплата премий.

3.3.1. Выплата премий работникам Центра образования и определение ее размера осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда за результаты работы с учетом критериев премирования.

3.3.2. Выплата премий педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу производится на основании решения экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Размер премии рассчитывается в денежном выражении фиксированной суммой по итогам работы:

- за квартал,

- за учебный год;
- за календарный год.

3.3.3. Критериями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работников Центра образования.

3.3.4. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы (служебные записки директора, заместителей директора, руководителей методических объединений и т.п.) и выносятся решения.

Размер премии рассчитывается в денежном выражении фиксированной суммой.

Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол заверяется подписями председателя Комиссии, секретаря Комиссии и представителем профсоюзного комитета (члена Комиссии). Протокол хранится у председателя Комиссии. Срок хранения документа – 3 года.

Председатель Комиссии на основании протокола готовит проект приказа и вместе с приказом передает директору.

Директор на основании проекта приказа и итогового протокола Комиссии издает приказ о выплате премии.

3.1.5. Решение о премировании административно-управленческого персонала принимается директором Центра образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выраженном в письменной форме. Решение профсоюзным комитетом принимается на основании служебной записки директора Центра образования.

На основании согласованной председателем профкома служебной записки директором Центра образования издается приказ.

Размер премии рассчитывается в денежном выражении фиксированной суммой.

#### **4. Перечень критериев и показателей для начисления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ**

##### **I. Работа по предмету**

***Критерий 1: Положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией***

<b>Показатель(и)</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Шкала (степень достижения в баллах)</b>
Успеваемость по предмету	Кол-во уч-ся, успевающих по предмету, по итогам полугодия	Успеваемость (по классам): 100% - 3 балла 90-99% - 2 балла; 80-90% - 1 балл

	(среднее арифметическое по двум четвертям в 2 – 9 классах, по полугодию в 10 - 11 классах)	
--	--	--

**Критерий 2: Достижение обучающимися высоких показателей качества обучения (учителя)**

<b>Показатель(и)</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Шкала (степень достижения в баллах)</b>
Достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	Кол-во уч-ся, получивших «4» и «5» по итогам полугодия (среднее арифметическое по двум четвертям в 2 – 9 классах, по полугодию в 10 - 11 классах)	<p><u>Качество знаний</u> (по классам): (математика, алгебра, геометрия, русский язык, физика, химия, литература, биология, география, история, обществознание, иностранный язык, информатика, начальные классы (русский язык, математика, литературное чтение, окружающий мир): 70% и выше - 2 балла 50% - 70 % - 1 балл</p> <p><u>Качество знаний</u> (по классам): (по физической культуре, технологии, ИЗО, ОБЖ, музыке, ОРКЭ): 100% - 1 балл</p>

**Критерий 3,4: Эффективность работы по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации в 9, 11 классах**

<b>Показатель(и)</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Шкала (степень достижения в баллах)</b>
Качество знаний по результатам ГИА	9, 11 классы: Кол-во уч-ся, успешно прошедших ГИА  Доля учащихся, сдавших ГИА на «5-4»	Успеваемость на ГИА: 100% – 5 баллов  Качество на ГИА: - <u>Обязательные экзамены в 9 классе</u> : 50% и выше - 4 балла; <u>Средний балл на ЕГЭ</u> выше

		среднегородского – 5 баллов; Средний балл на ЕГЭ соответствует общегородскому – 3 балла;  ВПР в 4 классе до 5 баллов
	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 90 и более баллов	+ 5 баллов

**Критерий 5: Положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам независимого мониторинга**

Показатель(и)	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
Результативность независимого муниципального мониторинга (ВПР)	5 - 11 классы: Кол-во уч-ся, успешно прошедших ВПР  Доля учащихся, сдавших ВПР на «5-4»	Успеваемость: 100% – 5 баллов  Качество на ВПР: 60% и выше - 3 балла; 40-60% - 2 балла; 30-40% - 1 балл

**Критерий 6: Применение современных образовательных технологий**

Показатель(и)	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
Использование современных образовательных технологий (ИКТ, приемов технологии развития критического мышления, дебаты, проектного и проблемного обучения и др.)	Участие в конкурсах, полнота использования ИКТ на уроках, на занятиях.	До 5 баллов

**Критерий 7: Работа с документацией**

Показатель(и)	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)



Своевременность заполнения электронного журнала	- без замечаний	3 балла;
	- одно замечание	2 балла;
	- два замечания	1 балл;
	- более 2 замечаний	0 баллов.

**Критерий 8: Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад**

Показатель(и)	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
Участие обучающихся во внеклассной деятельности по предмету (олимпиады)  не учитывать: - платные конкурсы	Школьный уровень:	
	участие	0,16
	призер	0,26
	победитель	0,36
		(не более 2 б. в сумме)
	Муниципальный уровень:	
	участие	
	призер	0,36
	победитель	0,46
		0,56
		(не более 5б. в сумме)
	Региональный уровень:	
участие		
призер	0,46	
победитель	0,56	
	0,56	
	(не более 5б. в сумме)	
Зональный, российский, международный уровни:		
участие		
призер		
победитель	0,56	
	0,86	
	16	
	(не более 10б. в сумме)	

**Критерий 9: Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях**

Показатель(и)	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
Участие обучающихся в очных предметных конкурсах, научно-	Школьный уровень:	
	участие	0,16
	призер	0,26
	победитель	0,36

практических конференциях и т.д.)  не учитывать: - платные конкурсы	Муниципальный уровень:	(не более 2б. в сумме)
	участие	
	призер	2б
	победитель	3б
		4б
	Региональный уровень:	(не более 10б. в сумме)
	участие	
	призер	3б
	победитель	4б
		5б
	Зональный, российский, международный уровни:	(не более 5б. в сумме)
	участие	
призер	4б	
победитель	5б	
	6б	
	(не более 15б. в сумме)	

**Критерий 10: Внеурочная работа**

Показатель(и)	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
Участие в организации, подготовке и проведении мероприятий (с учетом количества организаторов)	Общешкольный уровень:	
	- помощь в организации (в т.ч. сопровождение обучающихся)	1 балл;
	- проведение мероприятия до 30 человек	1 балл;
	- от 30 до 60 человек	2 балла;
	- свыше 60 человек	3 балла.
	Муниципальный и региональный уровень:	
- помощь в организации (в т.ч. сопровождение обучающихся)	2 балла;	
- проведение мероприятия до 30 человек	2 балла;	
- от 30 до 60 человек	4 балла;	
- свыше 60 человек	6 баллов.	

**Критерий 11. Методическая работа**

Критерии	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
Презентация инновационного педагогического опыта через	- школьный уровень	5б
	- муниципальный уровень	7б
	- региональный уровень	10б

открытый урок или мастер-класс:		
Представление опыта (выступление на конференциях, слетах, семинарах, МО, педсоветах):	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	16 26 36 46 Макс. 15 баллов
Публикации За каждую публикацию (но не более 15 б)	На интернет-ресурсах всех уровней Муниципальный педагогический журнал Региональный педагогический журнал Федеральный педагогический журнал	16 5 б 76 106
Участие в профессиональных конкурсах:	Участие на интернет-ресурсах всех уровней: - участие - призер победитель Школьный уровень: - участие - призер - победитель  – Муниципальный уровень: - участие - призер - победитель  – Региональный уровень: - участие - призер - победитель  – Очный зональный, российский, международный уровни: - участие - призер - победитель	0,56 0,86 16  16 36 46  36 76 106  56 106 156  106 156 156 Макс. 15 баллов
Стимулирование новых форм профессионального взаимодействия	- участие в группе поддержки - сопровождение практики молодых специалистов	16/36 56 за каждого

(уровень ОУ/ муниципальный)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в творческих группах по проблемным ситуациям (проектированию)</li> <li>- работа в составе жюри, консилиума, экспертных комиссий (не входящая в основной функционал)</li> <li>- разработка положений конкурсов, олимпиадных заданий, заданий для мониторинга</li> </ul>	<p>56/76</p> <p>26/56</p> <p>26/56</p> <p>Макс. 15 баллов</p>
--------------------------------	--	---

## *II. Классное руководство.*

<b>Критерии</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Шкала (степень достижения в баллах)</b>
Проведение школьных мероприятий	Непосредственное участие в организации (1б), подготовке (1б) и проведении (1б) школьных мероприятий	до 3б за каждое мероприятие
Работа с семьей	<p>Эффективная работа с семьей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение мероприятий, предполагающих взаимодействие с родителями (не менее 30%, 9-10 чел).</li> <li>- Посещение родительских собраний более 75 % родителей класса.</li> </ul>	<p>1б</p> <p>1б</p>
Позитивные результаты работы в качестве классного руководителя:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие и реализация плана воспитательной работы;</li> <li>- отсутствие или уменьшение количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса;</li> <li>- отсутствие или уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин;</li> <li>- участие класса в жизни школы, социума(субботники, генеральные уборки, сбор макулатуры, концерты, акции и т.д.);</li> </ul>	<p>1б</p> <p>1б</p> <p>1б</p> <p>1б</p> <p>1б</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие делового стиля одежды и сменной обуви у учеников класса;</li> <li>– численность обучающихся свыше 30 чел.;</li> <li>– организация не менее 3 раз в полугодие внеклассных мероприятий, участие в них не менее 50% учащихся (выходы в театры, музеи, экскурсии, поездки с указанием даты и места);</li> <li>– отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на неправомерные действия классного руководителя;</li> <li>– своевременная сдача отчетов;</li> <li>– ведение документации(журнал, личные дела)</li> </ul>	<p>0, 5б (за каждого ученика)</p> <p>3 б</p> <p>3б</p> <p>5 б</p> <p>2 б</p>
Участие обучающихся во внеклассных мероприятиях (конкурсы, выпуск стенгазет и т.д.)	<p>Школьный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие</li> <li>- призер</li> <li>- победитель</li> </ul> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие</li> <li>- призер</li> <li>- победитель</li> </ul> <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие</li> <li>- призер</li> <li>- победитель</li> </ul> <p>Зональный, российский, международный уровни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие</li> <li>- призер</li> <li>- победитель</li> </ul>	<p>0,1б</p> <p>0,2б</p> <p>0,3б</p> <p>(не более 2б. в сумме)</p> <p>2б</p> <p>3б</p> <p>4б</p> <p>(не более 10б. в сумме)</p> <p>3б</p> <p>4б</p> <p>5б</p> <p>(не более 5б. в сумме)</p> <p>4б</p> <p>5б</p> <p>6б</p> <p>(не более 15б. в сумме)</p>

#### *IV. Иные виды педагогической деятельности*

Критерии	Расчет показателя	Шкала (степень достижения в баллах)
----------	-------------------	---

Работа с сайтом Центра	Предоставление статьи или методической разработки на сайт школы	0,1б, но не более 10б
Популяризация работы методического объединения за отчетный период	Оформление стендов, ведение группы в социальных сетях	2 балла
Исполнительская дисциплина:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– своевременное предоставление отчетов и информации по запросу администрации;</li> <li>– качественное выполнение функциональных обязанностей, закреплённых должностными инструкциями;</li> <li>– обеспечение безопасных условий для организации учебного процесса;</li> <li>– отсутствие опозданий на работу(уроки);</li> <li>– качественное выполнение обязанностей дежурного по этажу.</li> </ul>	<p>1б</p> <p>1б</p> <p>1б</p> <p>1б</p> <p>От1б до 10б</p>
Общественно-педагогическая работа	Выполнение общественных поручений по просьбе администрации	2б за каждое

***Эффективная работа педагогических работников в соответствии со спецификой функционала, специальности***

<b>Категория персонала</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Шкала (степень достижения в баллах)</b>
Учитель-логопед. Тьютор	Качество коррекционной работы	до 10 баллов
	Высокая степень организации сетевого взаимодействия с другими учреждениями по вопросам работы с детьми с ОВЗ	до 10 баллов
	Общественная активность: участие в работе комиссий, жюри и т.п.	по 1 баллу за каждое участие
Социальный педагог	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 10 баллов

	Высокий (более 70%) охват учащихся «группы риска» или состоящих на учете в КДН и УВД организованными формами отдыха в каникулярное время	до 10 баллов
	Успешность профилактической работы по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины	до 5 баллов
	Эффективная работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций	до 5 баллов
	Количество обучающихся «группы риска» или состоящих на учете в КДН и УВД, вовлеченных в дополнительное образование и общешкольные мероприятия (более 50%)	до 10 баллов
	Качественное проведение мероприятий профилактической направленности, с семьями обучающихся	до 5 баллов
Педагог-психолог	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	до 10 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	до 10 баллов
	Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	До 10 баллов
	Эффективная работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций	До 10 баллов
	Положительная динамика профессионального самоопределения выпускников 9-х и 11-х классов	До 5 баллов
	Качественное проведение мероприятий профилактической направленности с учащимися и семьями «группы риска» и учащимися, состоящими на учете	До 10 баллов

	в КДН и ПДН, с семьями учащихся	
Педагог-библиотекарь	Качественное проведение классных часов, внеурочных занятий	1-5 баллов
	Оформление тематических выставок имеющих широкий общественный резонанс среди обучающихся, родителей, педагогов	1-5 баллов
	Участие в мероприятиях классного и школьного уровне	1-5 баллов
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1-5 баллов
	Работа с классными руководителями, родителями, обучающимися по обеспечению учебниками	1-5 баллов
	Наличие и качественное выполнение плана работы информационно-библиотечного центра	до 5 баллов
	Пропаганда и внедрение электронных систем книговыдачи	До 10 баллов
Педагог-организатор	Проведение социально-значимых мероприятий	Мероприятия имеют широкий положительный резонанс (результат) – 3 балла; Мероприятия вызвали рост показателей – 2 балла, Мероприятия носят массовый характер- 1 балл
	Работа с органами ученического самоуправления	Мероприятия имеют широкий положительный резонанс (результат) – 10 баллов; Мероприятия вызвали рост показателей – 5 баллов, Мероприятия носят массовый характер- 3 балла
	Исполнение плана воспитательной работы более чем на 90%	до 10 баллов
	Доля обучающихся, охваченных внеурочными мероприятиями более 60%	10 баллов



	Качественное проведение мероприятий профилактической направленности с учащимися и семьями «группы риска» и учащимися, состоящими на учете в КДН и УВД, с семьями обучающихся	до 5 баллов
	Рост числа обучающихся, «группы риска», состоящих на учете в КДН, УВД, вовлеченных во внеурочные мероприятия	до 5 баллов
	Эффективная совместная работа с представителями учреждений системы профилактики, различными организациями, предприятиями по профилактике правонарушений.	до 5 баллов
Методист	Эффективное методическое сопровождение деятельности педагогических работников по повышению квалификации	до 10 баллов
	Системность деятельности методиста в работе с передовым педагогическим опытом: организация и сопровождение мастер-классов, семинаров, конференций, пригласительных уроков и т.д.	до 10 баллов
	Участие в проверках контрольно-надзорных органов	До 10 баллов
Преподаватель-организатор ОБЖ	Выполнение плана обучения по ГО и ЧС на 100%	до 10 баллов
	Своевременная постановка на воинский учет юношей допризывного возраста, отсутствие нарушений	до 10 баллов
	Проведение мероприятий военно-патриотической направленности на качественном уровне	3 балла за каждое мероприятие
	Результативность участия учащихся в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях под руководством преподавателя-организатора ОБЖ	до 10 баллов
	Результативность профориентационной работы	до 5 баллов

**5. Перечень критериев и показателей для начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты**

**5.1. Критерий 1: Эффективная работа административно-управленческого персонала**

<b>Категория персонала</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Размер ( тыс. руб.)</b>
Заместители директора по УМР, УВР, ВР, АХР	За содержание образования, качественно организованный процесс реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС	1 - 10 тыс. руб.
	За системный эффективный контроль качества образования	1 - 10 тыс. руб.
	За качественное управление ресурсами	1 - 10 тыс. руб.
	За эффективно функционирующую систему социализации, воспитания, профилактики правонарушений обучающихся	1 - 10 тыс. руб.
	За сложность и напряженность выполняемой работы	1 - 10 тыс. руб.
	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1 -10 тыс. руб.
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	1 - 10 тыс. руб.
	За качественную организацию работы коллегиальных органов, участвующих в управлении (методический совет, педагогический совет, ученический совет, Совет учреждения)	1 - 10 тыс. руб.
	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1 - 5 тыс. руб.
	За поддержание благоприятного психологического климата	1-5 тыс. руб.
	За отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	1 - 10 тыс. руб.

	За системную работу над повышением авторитета и имиджа Центра образования у обучающихся, родителей и общественности	1 - 5 тыс. руб.
	За обеспечение исправного технического состояния оборудования	1 - 10 тыс. руб.
	За эффективную организацию работы по развитию социального партнерства и взаимодействия Центра образования с различными организациями	1 - 5 тыс. руб.
	За организацию безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	1 - 10 тыс. руб.
	За высокие показатели по энергосбережению при наличии мониторинга программы по энергосбережению	1 - 5 тыс. руб.
	За проведение качественной закупки товаров, работ и услуг	1 - 5 тыс. руб.
	За высокий уровень созданных санитарно-гигиенических условий в помещениях и территории Центра образования	1 - 10 тыс. руб.
	Участие в различных формах распространения педагогического опыта	1 - 10 тыс. руб.
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1 - 10 тыс. руб.
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	1 - 5 тыс. руб.
	Развитие материального состояния и инфраструктуры	1 - 10 тыс. руб.
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	1 - 5 тыс. руб.
Специалист по охране труда	Отсутствие нарушений норм техники безопасности, охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, замечаний надзорных контролирурующих органов	1 - 10 тыс. руб.
	За качественное ведение документации по охране труда,	1 - 10 тыс. руб.

	наличие журналов, актов и т.п. в соответствии с требованиями к организации охраны труда	
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1 - 10 тыс. руб.
Специалист по кадровому делопроизводству	За качественное ведение электронного документооборота	1 - 10 тыс. руб.
	За отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	1 - 10 тыс. руб.
	Отсутствие жалоб о нарушениях, нашедшие отражение в административных актах, письменных обращениях	1-5 тыс. руб.
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1 - 10 тыс. руб.
Секретарь учебной части	За качественное ведение электронного документооборота	1 - 10 тыс. руб.
	За своевременную разработку и ведение номенклатуры дел, качественное формирование, оформление и шифровка дел, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	1 - 10 тыс. руб.
	За качественную разработку новых инструкций, рекомендаций и т.п.	1 - 10 тыс. руб.
	Отсутствие жалоб о нарушениях, нашедшие отражение в административных актах, письменных обращениях	1-5 тыс. руб.
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1 - 10 тыс. руб.

**5.2. Критерий 2: Эффективная работа по созданию, поддержанию условий, обеспечивающих образовательный процесс**

<b>Категория персонала</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Размер (рубль)</b>
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических	0,5-5 тыс. руб.

Младший обслуживающий персонал	неполадок	
	За высокое качество проведения генеральных уборок помещений, территорий	0,5-5 тыс. руб.
	За отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей, обучающихся	0,5-5 тыс. руб.
	За качественное выполнение поручений заместителя директора по АХР	1-5 тыс. руб.
	За обеспечение порядка при проведении массовых мероприятий	0,5-5 тыс. руб.
	За оперативный режим выполнения срочных работ	0,5-5 тыс. руб.
Методист по безопасности	Отсутствие жалоб о нарушениях, нашедшие отражение в административных актах, письменных обращениях	0,5-10 тыс. руб.
	За внедрение в образовательный процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	0,5-10 тыс. руб.
	Отсутствие нарушений норм техники безопасности, охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, замечаний надзорных контролирующих органов	0,5-10 тыс. руб.
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1 - 10 тыс. руб.
Методист по информатизации	За качественное администрирование локальной сети	1-5 тыс. руб.
	За системное обеспечение исправного технического состояния оборудования	1-5 тыс. руб.
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5 тыс. руб.
	За обеспечение качества работы контент-фильтрации сети Интернет	1-53 тыс. руб.
	За высокое качество организации работы с обучающимися по безопасному поведению в Интернет-пространстве	1-5 тыс. руб.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1 - 10 тыс. руб.
---	------------------

**5.3. Критерий 3: Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность при выполнении работы (поручений) (все работники)**

Показатель(и)	Расчет показателя	Размер (рубль)
Выполнение общественной работы	Объем и характер выполняемой работы	0,5-10 тыс. руб.
Своевременная сдача отчетов (в т.ч. в электронном виде)	Объем, качество и сроки выполненной работы	0,5-10 тыс. руб.
Выполнение срочных и важных работ (поручений)	Качество и своевременность выполнения срочных и важных работ (поручений)	0,5-10 тыс. руб.
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Качество и своевременность выполнения разовых срочных и важных работ (поручений)	0,5-20 тыс. руб.
За интенсивность и напряженность работы	Своевременное выполнение дополнительных поручений по направлению работы	1-10 тыс. руб.
Обеспечение безопасности образовательного процесса	Качественное дежурство педагогических работников на переменах в Центре образования с периодичностью, устанавливаемой приказом директора	0,5-10 тыс. руб.
Повышение профессионального мастерства	Повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки, участие в конкурсах, конференциях и другим способом	0,5-10 тыс. руб.
Организация дистанционного обучения обучающихся	Организация дистанционного обучения, наличие, стабильность состава обучающихся	0,5-10 тыс. руб.

**5.4. Критерий 4. Стимулирующие выплаты за выполнение работ, не входящих непосредственно в круг должностных обязанностей на постоянной основе (все работники)**

Расчет показателя	Размер (рубль)
-------------------	----------------

Выполнение обязанностей диспетчера расписания	до 15 тыс. руб.
Ответственный за электрохозяйство	3- 8 тыс. руб.
Аналитическая деятельность, в том числе составление отчетов по учебной деятельности по предметам	1-5 тыс. руб.
Выполнение обязанностей руководителя проблемных и творческих групп, объединений, творческих лабораторий, направлений урочной и внеурочной деятельности	1- 20 тыс. руб.
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в условиях ненормированного рабочего времени	1-10 тыс. руб.
Выполнение обязанности куратора электронного журнала	до 5 тыс. руб.
Деятельность в составе экспертных групп и аттестационных комиссий	
- муниципальный уровень	1-3 тыс. руб.
- региональный уровень	2-5 тыс. руб.
За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС	1-15 тыс. руб.
За кураторство службой охраны	1-8 тыс. руб.
За выполнение обязанностей лаборантов	до 12 тыс. руб.
За руководство и организацию работы Психолого-педагогического консилиума ОУ (ППК)	1-10 тыс. руб.
Выполнение обязанностей оператора (техподдержка работы школьного сайта, школьного радио, локальной сети, программного и периферийного оборудования, организация работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации и т.п.)	1-15 тыс. руб.
Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения на всех учебных цифровых устройствах, в том числе учебных лабораториях	1- 10 тыс. руб.
Организация электронного документооборота в программе 1С Кадры	1-10 тыс. руб.
Организация электронного документооборота в программе 1С Бухгалтерия	1-10 тыс. руб.
Организация электронного документооборота в программе 1С Консолидация	1-10 тыс. руб.
Выполнение обязанностей ответственного за озеленение территории	1-8 тыс. руб.
Организация работы по взаимодействию с библиотеками города и спонсорами по своевременному укомплектованию учебниками, учебными пособиями, художественной литературой	1-15 тыс. руб.
Организация льготного питания	1-15 тыс. руб.
Организация работы электронной платежной системы по оплате школьного питания	1-10 тыс. руб.
Осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения в школе	1-10 тыс. руб.
Оформление табеля рабочего времени сотрудников	0,5-2 тыс. руб.

Организация и проведение системных подворовых обходов в закрепленном микрорайоне , в том числе выход в семьи детей, состоящих на внутришкольном учете	1-10 тыс. руб.
Сопровождение семей, имеющих детей под опекой , в том числе с выходом по месту проживания детей, составление актов обследования	1-10 тыс. руб.
За выполнение обязанностей руководителя информационно-библиотечного центра	1-15 тыс. руб.
За выполнение обязанностей руководителя школьного технопарка «Кванториум»	1-40 тыс. руб.
За участие в итоговой аттестации выпускников (по факту участия)	0,5-10 тыс. руб.
За дежурство на школьных вечерах, участие в рейдах в местах массового отдыха молодежи (по факту выполнения)	0,5-5 тыс. руб.
Качественное выполнение особо важных работ (на срок их проведения)	1-20 тыс. р

### **6. Заключительные положения**

Все вопросы, не урегулированные данным Положением, регулируются действующим законодательством.