

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 3**

СОГЛАСОВАНО:

Ответственный за ведение
локально-нормативной базы ОО и
проведение массовых мероприятий
МОУ СОШ № 3 А.Н. Соколова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СОШ № 3
Соболева Е.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и стимулировании труда работников МОУ СОШ №3.

I Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и стимулировании работников МОУ СОШ № 3 устанавливает систему стимулирования работников, предусматривает порядок и условия выплаты работникам МОУ СОШ № 3 дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение должностных обязанностей, за образцовое и творческое выполнение трудовых функций, в зависимости от сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполненных заданий, достижения высоких достижений в образовательном процессе.

1.2. Система премирования и стимулирования предусматривает выплату премий и выплат стимулирующего характера с определённой периодичностью – ежемесячная, квартальная, полугодовая и годовая всем работникам за выполнение основных результатов деятельности МОУ СОШ № 3.

1.3. Кроме того, в МОУ СОШ № 3 могут устанавливаться разовые, т.е. единовременные премии, которые начисляются за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также могут приурочиваться к знаменательным событиям - государственным праздникам, юбилеям учреждения.

1.4. Целями настоящего Положения о премировании и стимулировании являются:

- повышение материальной заинтересованности работников МОУ СОШ № 3 в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей и трудовых функций;
- повышение эффективности работы и улучшения качества оказываемых услуг в МОУ СОШ № 3;
- эффективная организация, качественное и безопасное проведение учебного процесса;
- повышение ответственности работников за результативность работы учреждения в целом – выполнения муниципального задания и целевых показателей на соответствующий календарный год.

1.5. Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утверждённым постановлением главы ГО Богданович № 1653 от 15.12.2021 года;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 708-ПП от 12.10.2016 «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в

отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;

- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (утв. Мин просвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ),

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр;

- Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг. от 11.01.2024 года.

Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат преподавателям и штатным работникам Школы, занимающих должности, в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства.

1.6. Выплаты премии и стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирования образовательного учреждения, зарезервированного в ПФХД и штатном расписании и в пределах экономии оплаты труда МОУ СОШ № 3.

1.7. Премирование (стимулирование) не производится при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся 1 раз в месяц, или 1 раз в квартал, 1 раз в год напрямую зависит от наличия фонда экономии оплаты труда в указанных периодах.

В случае отсутствия ежемесячной (ежеквартальной) экономии фонда оплаты труда, Работодатель вправе не производить начисления ежемесячной (ежеквартальной) премии, стимулирующих выплат, а применить премирование (стимулирование) по итогам полугодия или года в случае формирования фонда экономии оплаты труда в помянутых периодах.

1.9. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Школы или коллективным договором (при наличии), может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

1.10. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развития творческой инициативы, активности при выполнении поставленных профессиональных и творческих задач, успешного, качественного и эффективного выполнения должностных обязанностей.

1.11. К основному педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную педагогическую квалификацию, соответствующую

тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс (педагоги, воспитатели).

1.12. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (директор, главный бухгалтер, заместители директора школы по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь, заведующая столовой).

1.13. К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (техник программист, библиотекарь, системный администратор, лаборант).

1.14. К обслуживающему персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, вахтер, повар).

1.15. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы совершенствование условий оплаты труда, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на его основе стимулирующих выплат.

1.16. Задачей проведения оценки результативности деятельности работников Школы является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

II. Условия стимулирования и премирования.

2.1. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности их деятельности, которые устанавливаются настоящим Положением по согласованию с трудовым коллективом школы и с учетом мнения профсоюзной организации на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренных настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливаться в абсолютных (цифровых) размерах, либо в процентах к должностному окладу работника, либо по баллам, критерии баллов приведены в приложении 1.

2.4. Деятельность работников по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов в соответствии с критериями оценивания выполненной работы в баллах, согласно критериям оценки деятельности (приложения №1) и утверждается комиссией (приложение № 2).

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы (далее – Комиссия), создаваемой на основании приказа директора школы.

2.6. Премированию подлежат работники МОУ СОШ № 3 у которых возникло право на премирование. Право на премирование возникает у тех работников МОУ СОШ № 3, которые соответствуют общим критериям, дающим право на премирование, установленным для всех профессиональных квалификационных групп должностей в учреждении.

2.7. Единовременная премия за конкретные успехи, достижения в работе конкретного работника, выполнение важных заданий и поручений выплачивается по итогам выполнения

работником этого задания с учетом качества и эффективности его работы и вклада, внесенного в выполнение важного задания.

2.8. Стимулирование по итогам работы за год работникам утверждается приказом директора по согласованию с комиссией по стимулированию. Стимулирование по итогам года производится в последний месяц финансового года (до 25 декабря) всем работникам учреждения, кроме директора.

2.9. Премии по итогам работы за год работникам начисляются в абсолютном денежном выражении с учетом оценки эффективности деятельности в соответствующем году.

2.10. Премирование директора за квартал, год производится по решению Учредителя после оценки результатов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада директора в осуществление основных задач, функций, определенных Уставом, а также выполнение должностных и трудовых обязанностей.

2.11. Лицам, вновь поступившим на работу в МОУ СОШ № 3 премия может быть выплачена за неполный период пропорционально отработанному времени по усмотрению комиссии по стимулированию.

2.12. Лицам, уволенным до даты формирования приказа о премировании за квартал, полугодие, год премиальные выплаты не производятся.

2.13. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива и (или) структурного подразделения.

2.14. Представление на стимулирование и премирование происходит в конце периода стимулирования и премирования (квартал или полугодие, год) с учетом экономии фонда оплаты труда.

2.15. Комиссия по стимулированию на основе отчетных данных и предложений руководителей структурных подразделений об итогах работы в отчетном периоде определяет размер стимулирования по каждому работнику с учетом выполнения показателей стимулирования.

2.16. За счет экономии по фонду оплаты труда директору и работникам могут выплачиваться иные виды выплат (премии):

- профессиональные праздники – день учителя фиксированная сумма – решение принимает комиссия по стимулированию.

- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.); в размере оклада

- в связи с выходом на пенсию – в размере оклада.

2.17. Решение о начислении единовременной выплаты к юбилейным и праздничным датам принимает директор данного учреждения. Заявления работника для начисления данных выплат не требуется.

2.18. Решение о начислении единовременной выплаты к юбилейным и праздничным датам, ее конкретных размерах директору принимает Учредитель.

2.19. Единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам может быть выплачена только при наличии экономии фонда оплаты труда.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением трудового коллектива школы, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению. Состав комиссии в количестве 5-9 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией. В состав Комиссии могут

входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.2. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.4. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников образовательного учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за стаж;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы,
- выплаты за сложность и напряженность труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за качество выполняемых работ;
- персональная стимулирующая выплата;

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и может выражаться как в фиксированном размере, так и в процентном соотношении.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.4. Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

При стимулировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

5. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

5.1. Размер стимулирующих выплат определяется стоимостью одного балла и рассчитывается бухгалтером

Фонд стимулирующей части заработной платы среди различных категорий работников распределяется следующим образом:

- педагогическим работникам, системному администратору, специалисту по охране труда, специалисту по кадрам, секретарю, библиотекарю, администрации выплаты осуществлять за счёт средств областного бюджета;
- обслуживающему персоналу и работникам пищеблока выплаты осуществлять за счёт средств местного бюджета.

5.2. Работники школы представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы в период проведения стимулирования.

5.3. Члены комиссии по стимулированию рассматривают представленную аналитическую информацию. Затем количество баллов стимулирующих выплат и список работников утверждается комиссией школы.

В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок.

5. Директор оставляет за собой право на особое мнение при определении размера стимулирования работников (добавить сотрудникам по результатам труда дополнительные баллы, уменьшить количество баллов при необходимости).

6. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат

6.1 Условиями снижения размеров стимулирования являются:

- наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых и должностных обязанностей;
- невыполнение должностных инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности;
- нарушение установленных работодателем требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства или договорными обязательствами;

- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- неисполнение обязанностей по обеспечению сохранности имущества и товарно-материальных ценностей работодателя;

6.2. Получение официальных уведомлений о выявлении случаев применения работниками запрещенных препаратов либо использовании запрещенных методов. По данному основанию размер стимулирования отменяется.

6.3. Наличие обоснованных устных или письменных претензий, рекламаций, жалоб на сотрудников от родителей (законных представителей), нарушение этики поведения и субординации влечет отмену стимулирования работника.

6.4. Снижение работнику размера стимулирования полностью или частично в отчетный период производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин на выплаты или уменьшение размера стимулирующих выплат.

7. Заключительные положения.

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента согласования его с профсоюзным комитетом МОУ СОШ № 3 и утверждения его приказом директора.

7.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СОШ 3.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по педагогическим работникам

Критерии	№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Срок действия
I. Успешность УЧЕБНОЙ работы	1.	1.Качество освоения учебных программ при 100% успеваемости	Количество учащихся (в %), получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года (учитывается спецификация предмета) (Качество знаний = (кол-во «5» + кол-во «4»)*100/ кол-во учащихся	Математика, русский язык: 30 - 39% - 2 балла 40 – 49% - 3 балла 50 – 59% - 4 балла 60 – 100% - 5 баллов Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла: 40 - 59% - 2 балла 60 – 69% - 3 балла 70 – 79% - 4 балла 80 – 100% - 5 баллов Технология, черчение, МХК, православная культура, музыка, физическая культура, ОБЗР: 40 - 49% - 1 балл 50 – 79% - 2 балла 80 – 100% - 3 баллов	1 раз в четверть
	2.		Подготовка медалистов и учащихся с аттестатами особого образца (9, 11 класс) классным руководителем и	За каждого 5 баллов	1 раз в год

			учителями, чьи предметы, выбраны в ГИА		
	3.		Отсутствие выпускников 9 классов, получивших «2» при ГИА, 11 классов не прошедших «порог»	3 балла	1 раз в год
	4.		Количество выпускников, получивших не ЕГЭ более 80 баллов, на ОГЭ – максимальный балл	3 балла за каждого	1 раз в год
	5.	Административные, муниципальные, региональные срезы, независимое тестирование, ВПР, диагностические КР	Качество знаний в (%) Сдача отчёта и аналитической справки в соответствии с графиком документооборота	40 - 49% - 3 балла 50–59% - 4 балла 60–100% –5 балла	По факту
II. Результаты ВНЕУЧЕБНОЙ деятельности обучающихся	6.	Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде	Количество победителей, призёров	Школьный уровень: победители, призёры – 1 балл (за каждого) Муниципальный уровень (город): победители, призёры – 5 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Региональный уровень: победители, призёры – 7 баллов (за каждого) участие – 5 баллов (за каждого) Федеральный уровень: победители, призёры – 15 баллов (за каждого)	По факту

				участие – 10 баллов (за каждого)	
	7.	Достижения учащихся начальных классов в олимпиаде	Количество победителей, призёров	Школьный уровень: победители, призёры – 1 балл (за каждого) Муниципальный уровень (город): победители, призёры – 5 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Региональный уровень: победители, призёры – 7 баллов (за каждого) участие – 5 баллов (за каждого) Федеральный уровень: победители, призёры – 15 баллов (за каждого) участие – 10 баллов (за каждого)	По факту
	8.	Достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, проводимых государственными структурами подведомственным и министерству просвещения	Количество победителей, призёров	Муниципальный уровень (город): победители, призёры – 5 баллов (за каждого) участие – 2 балла (за каждого) Региональный уровень: победители, призёры – 7 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Федеральный уровень:	По факту

				победители, призёры – 9 баллов (за каждого) участие – 4 балла (за каждого)	
	9.	Качество участия обучающихся в конкурсах, смотрах, марафонах, спортивных соревнованиях в рамках работы МО	Количество победителей, призёров	Школьный и Муниципальный уровень (город): победители, призёры – 3 балла (за каждого) участие – 2 балла (за каждого) Региональный уровень: победители, призёры – 4 балла (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Федеральный уровень: победители, призёры – 10 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого)	По факту
	10.	Достижения обучающихся в предметной научно-исследовательской деятельности (НПК различного уровня), социальных проектах	Количество обучающихся, участвующих в предметной научно-исследовательской деятельности и награждённых дипломами, грамотами и т.п.	Районный уровень: победители, призёры – 5 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Муниципальный уровень (город): победители, призёры – 5 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Региональный уровень:	

				победители, призёры – 6 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого) Федеральный уровень: победители, призёры – 10 баллов (за каждого) участие – 3 балла (за каждого)	
III. Продуктивность личного вклада педагогического работника в повышение качества образования Профессиональные достижения педагога	11.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание авторской программы	Количество мероприятий	Школьный уровень: - 2 балла Муниципальный уровень (город): - 3 балла Региональный уровень: – 4 балла	По факту
	12.	Участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений	Выступления	Школьный уровень: - 2 балла Муниципальный уровень (город): - 3 балла Региональный уровень: – 4 балла Всероссийский уровень: - 5 баллов	По факту
	13.	Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций, печатных изданий	Наличие работ и свидетельства о публикации (учитываются работы, опубликованные в период стимулирования)	Печатное издание в научном сборнике – 10 баллов Печатное издание в электронном сборнике – 5 баллов Интернет-публикация – 1 балл	По факту

14.	Признание высокого профессионализма учителя от лица государственных структур	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем (получены в период стимулирования)	Школьный уровень: - 2 балла Муниципальный уровень (город): - 5 баллов Региональный уровень: – 7 баллов Федеральный уровень: – 10 баллов	По факту
15.	Работа со школьной документацией	Личные дела учащихся, отчёты, ведение электронного журнала	Отсутствие замечаний! личные дела: сентябрь, май – 1 балл отчёты: – 2 балла электронный журнал: – 2 балла	Май, сентябрь 1 раз в четверть
16.	Профессиональный рост педагога (повышение квалификации по профилю педагогической деятельности)	Наличие удостоверения, сертификата, диплома	16-35 часов – 2 балла От 36-100 часов - 3 балла От 108 часов – 4 балла	По результатам обучения
17.	Экспертная деятельность (работа в качестве эксперта, члена жюри профессиональных конкурсов, аттестации педагогических работников), рецензирование (экспертиза)	Наличие приказа	3-5 баллов	По факту

		программно-методической документации			
	18.	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах		Участие – 2 балла призовые места Муниципальный уровень – 5 балла Региональный уровень – 7 баллов Федеральный уровень: – 10 баллов	
	19.	Подготовка внеклассных мероприятий на уровне школы	Подготовка сценария, музыкального сопровождения, оформление зала и т.п.	2-5 баллов	По факту
	20.	Наставничество	Работа с молодыми специалистами, практикантами	2 балла	По факту
IV. Классное руководство	21.	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем.	Школьный уровень: - 1 балл Муниципальный уровень (город): - 2 балла Региональный и федеральный уровни: – 3 балла	По факту
	22.	Обеспечение безопасности учащихся (походы,	Наличие приказа	По продолжительности мероприятий: До 3-х часов - 2 балла До 5-ти часов – 5 баллов	По факту

		поездки во внеурочное время)		Свыше 6 часов – 10 баллов	
	23.	Работа с «трудными» учащимися, профилактическая работа с учащимися с неадекватным поведением, стоящими на учёте, ОПН, привлечение к проведению медиаций	Наличие характеристик профилактической работы по представлению социального педагога, посещение домов учащихся, подготовка документов на ПМПК	3 балла	1 раз в четверть
	24.	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Зафиксированная демонстрация через открытые мероприятия (классные часы, вечера, встречи и т.п.), подготовка общешкольных мероприятий.	Открытые мероприятия – 2 балла Подготовка общешкольного мероприятия – 3 балла Подготовка муниципального мероприятия – 5 баллов	По факту
	25.	Работа с документацией	Своевременная сдача отчётных данных и документации классного руководителя. По представлению заместителя директора по ВР	2 балла	1 раз в четверть
	26.	Работа с родительской общественностью	Выступление на родительских собраниях (приглашенные учителя) Привлечение родителей к участию во внеклассных мероприятиях (по	2 балла 2 балла	По факту

			результатам фото- / видеоотчетов, заметок в школьных СМИ)		
V. Работа школьной комиссии Совета Профилактики	27.	Работа в составе комиссии	Участие в комиссии	2 балла	по факту
VI. Расширение сферы деятельности	28.	Работа в лагере Поручения Ремонт кабинета	Рассматривается комиссией		

СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ

N п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объёма выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	До 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений.	До 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	До 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 20%
5.	Дисциплинарное взыскание	До 100%

Перечень критериев оценивания за качественные показатели административно-управленческого персонала

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (полугодие)
1	2	3	4	5
1.	Качество и общедоступность образования	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	3	
		Сохранение контингента обучающихся	1	
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	2	
		Наличие призов олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	2	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	2	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	2	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	3	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	3	
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	2	
2.	Создание условий для осуществления учебно-	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	1	

	воспитательно го процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	2	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	1	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	2	
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	2	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	2	
		Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	3	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	3	
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	3	

	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	2	
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	2	
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	2	
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	2	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	3	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	3	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	3	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	5	
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	3	
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	3	
5.	Сохранение и укрепление здоровья	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	2	
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	2	

	обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	3	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	3	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	3	
		Итого:	80	

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	4	
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	5	

	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	5
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	3
	Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	3
	Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	5
	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	5
		40

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала (секретарь, специалист по кадрам, специалист по охране труда)

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
1.		Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	5	

	Качество ведения документации	Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	5	
		Всего:	15	

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
Библиотекарь				
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	3	
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть	3	
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	3	
3.	Пропаганда чтения как формы	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	3	
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	3	

	культурного досуга	Организация читательских конференций	3	
		Проведение библиотечных уроков	3	
		Итого	21	
Лаборант				
4.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	4	
		Качественное обслуживание учебного процесса	4	
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	5	
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	5	
		Итого	18	
Заведующий хозяйством				
5.	Позитивные результаты деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)	5	
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5	
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	20	
Бухгалтер, калькулятор				
6.		Своевременная подготовка отчетности, информации	5	

	Позитивные результата деятельности	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	5	
		Качественное ведение документации	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	20	

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала

№ п/ п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
Уборщик служебных помещений				
1.	Позитивные результата деятельности	Озеленение помещений учреждения	4	
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	4	
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	4	
		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	4	
		Отсутствие обоснованных жалоб	4	
		Итого	20	
Гардеробщик				
2.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	4	
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	4	
		Содержание в чистоте и порядке гардероба	4	
		Отсутствие обоснованных жалоб	4	

		Итого	16	
Сторож, техник-электрик, рабочий по обслуживанию здания				
3.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	5	
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	15	
Дворник				
4.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	5	
		Участие в субботниках	5	
		Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	20	

	Критерии стимулирования системного администратора		
1	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации	1	
2	Качественное и своевременное составление и сдача отчетной документации	1	
3	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1	
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	1	
4	Обслуживание школьной локальной сети	2	
5	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики компьютерного оборудования и ПО	1	
6	Обеспечение бесперебойной работы компьютерного оборудования.	2	
	Качественное обслуживание компьютерного оборудования.		

7	За работу по организации и подготовке промежуточной и итоговой аттестации	2	
8	За расширение сферы деятельности, работа с сайтами, обеспечение электронного документооборота	2	
	ИТОГО	13	

		Критерии стимулирования заведующего производством	
1	За высокое качество приготовления питания, соблюдение рациона питания, соблюдение условий и сроков хранения продуктов	3	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	1	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	1	
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	2	
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	1	
6	Грамотное руководство персоналом столовой	1	
7	Работа с организациями, поставщиками	1	
8	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5	
	ИТОГО	15	

Критерии стимулирования работников школьной столовой			
1	Эффективность и качество выполнения работ по обеспечению питания обучающихся. 1. Соблюдение нормативов приготовления пищи в соответствии с	3	

	требованиями СанПиНа и технологических карт. 2. Соблюдение температурного режима холодильного оборудования. 3.Выполнение норматива по суточным пробам. 4. Организация обеспечения сохранности кухонного инвентаря, имущества, его пополнение.		
2	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности 1. Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения 2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций). 3. Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	2	
3	Исполнительская дисциплина Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	5	
4	Внеплановые мероприятия Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей.	2	
5	Отсутствие жалоб. Положительные отзывы учащихся и их родителей, сотрудников школы о качестве работы пищеблока. Результаты родительского контроля.	2	
6	Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории.	1	
	Итого	15	