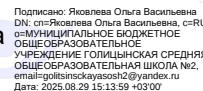


директор школы
О.В.Яковлева



отделение – детский сад № 41, дошкольное отделение - детский сад № 62, дошкольное отделение - детский сад № 85 (далее – Учреждение).

- 1.1. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голицынской средней общеобразовательной школы №2 (далее – Учреждение).
- 1.2. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, с учетом мнения профсоюзного органа.
- 1.3. Фонд стимулирующих выплат образовательной организации может составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда образовательной организации, формируемого из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания без учета ежемесячных стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных организаций, установленных по результатам оценки качества их деятельности на основании распорядительного акта Министерства образования Московской области.
- 1.4. Фонд стимулирующих выплат Учреждения определяется по формуле:
$$\text{ФОТСТИМ} = \text{ФОТ} \times \text{ДСТИМ} + \text{СТИМДИР},$$
 где:
ФОТСТИМ - фонд стимулирующих выплат Учреждения;
ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;
ДСТИМ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения;
СТИМДИР - ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, установленные по результатам оценки качества их деятельности на основании распорядительного акта Министерства образования Московской области.
- 1.7. Распределение фонда стимулирующих выплат и конкретная величина выплаты по категориям работников осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждением, с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.
- 1.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

2. Виды и особенности выплат стимулирующего характера

- 2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
 - выплаты по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год;
 - выплаты за интенсивность и качество выполняемой работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.
- 2.2. Премии и иные поощрительные выплаты не относятся к постоянным выплатам и устанавливаются в рамках фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, также могут быть направлены на осуществление указанных выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.
- 2.3. В период с 1 сентября 2025 года по 31 августа 2026 года может быть установлена индивидуальная выплата стимулирующего характера переходного периода, размер и порядок установления которой определяется локальным нормативным актом Учреждения.
- 2.4. Порядок стимулирующих выплат работникам Учреждения и их размеры устанавливаются

руководителем Учреждения - на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников Учреждения или коллективным договором.

- 2.5. Руководитель Учреждения несет ответственность за разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Выплаты по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год

- 3.1. Работникам Учреждения, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню, при условии занятия штатной должности в организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году) руководителем Учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:
- учителям и заместителям руководителей в размере не менее 1000 рублей и не более 10000 рублей;
 - иным педагогическим работникам в размере до 10000 рублей (при наличии экономии).
- 3.2. В случае реорганизации образовательной организации путем присоединения к другой образовательной организации указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенной образовательной организации, только если данная организация по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определена соответствующей первому уровню.
- 3.3. Порядок установления стимулирующих выплат указанных в пункте 3.1 настоящего Положения определяется руководителем Учреждения с учетом критериев в соответствии с **Приложением 1**, позволяющих оценить качество работы педагогических работников и заместителей руководителей Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 3.4. Выплаты, указанные в пункте 3.1, устанавливаются за фактически отработанное время.

4. Выплаты за интенсивность и качество выполняемой работы

4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии со статусом работников:

- 4.1.1. Педагогическим работникам предусматриваются ежемесячные выплаты за наличие квалификационной категории в следующем размере:
- 3000 рублей - педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;
 - 6000 рублей - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.
- Доплаты, указанные в пункте 4.1.1, устанавливаются педагогическим работникам за фактически отработанное время по основной должности (не более одной выплаты одному педагогическому работнику). Если работник занимает менее 1 ставки (за исключением учителей 1-4 классов), доплаты устанавливаются пропорционально установленной нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.
- 4.1.2. Руководящим и педагогическим работникам при наличии ученой степени или почетного

звания:

1) устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) устанавливается ежемесячная доплата в размере 10000 рублей работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим и педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», доплата производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Доплаты, указанные в пункте 4.1.2. устанавливаются за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки, доплаты устанавливаются пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время.

4.1.3. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) выплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольшую компенсационную выплату в соответствии с настоящим Положением.

4.1.4. При наличии у работника нескольких почетных званий выплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

4.1.5. Изменение размеров доплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя Учреждения со дня наступления соответствующих обстоятельств:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

4.1.6. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на

работу по полученной специальности в общеобразовательные организации устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении.

Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

- 4.1.7. Педагогическим работникам Учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительно устанавливается ежемесячная выплата в следующих размерах:

молодым специалистам - 5000 рублей;

молодым работникам - 3000 рублей.

- 4.1.8. Педагогическим работникам, работающим в отделениях, группах, структурных подразделениях, в которых реализуются образовательные программы дошкольного образования, образовательных организаций, из числа лиц, указанных в части 5.2 [статьи 21](#) Закона Московской области от 27.12.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон № 94/2013-ОЗ) устанавливается ежемесячная доплата в размере 3000 рублей.

В настоящем Положении понятия «молодой специалист», «молодой работник» используются в тех же значениях, в каких они используются в Законе № 94/2013-ОЗ.

- 4.1.9. Педагогическим работникам Учреждения, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета.

Размер указанной доплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной доплаты одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более общеобразовательных организациях.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за интенсивность:

- 4.2.1. Размеры стимулирующих выплат работникам за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами, а также порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах выделенных средств и закрепляются в коллективном договоре и настоящем Положением.

- 4.2.2. Для определения размера стимулирующих выплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами, создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации школы. Председателем комиссии является директор Учреждения. Определенные комиссией размеры стимулирующих выплат работникам школы согласуются с профсоюзным комитетом, после чего утверждаются руководителем Учреждения. Стимулирующие выплаты по видам выполнения работ, не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами, определяются в соответствии с Приложением 2.

- 4.2.3. Стимулирующие выплаты по видам выполнения работ, не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами, могут выплачиваться денежном выражении с учетом специфики, выполняемых работ в рамках выделенных средств на выполнение муниципального задания в том числе и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы

- 4.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей интенсивности и качества выполняемой работы указанных в Приложениях 3 – 6 к настоящему Положению.

- 4.3.2. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника для установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы по утвержденным критериям, согласно Приложениям 3-6 проводится 2 раза в год:
- в сентябре за период январь-август текущего года;
 - в январе за период сентябрь – декабрь прошедшего года.
- 4.3.3. Приведенные в приложении критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с педагогическим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.
- 4.3.4. Каждому критерию Приложений 3-6 присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах (производится Учреждением совместно с общественным органом управления – Управляющим советом).
- 4.3.5. В целях стимулирования работников, вновь принятых в Учреждение, и не имеющих качественных достижений в Учреждении, может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 20000 р, направленная на компенсацию съема жилья (в случае отсутствия собственного жилья на территории Одинцовского городского округа). Такая выплата устанавливается на одно полугодие, до установления стимулирующих выплат за качественные достижения в рамках фонда средств на выполнение муниципального задания, в том числе и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 4.3.6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета может быть определено минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.
- 4.3.7. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:
- 4.3.7.1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения. Подсчет баллов осуществляется на основании Приложений 3-6 к настоящему Положению, заполненной педагогическими работниками, а также на основании отчетов заместителей директора.
- 4.3.7.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемой работы разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла и умножить на количество баллов каждого работника. Установленная сумма по критериям стимулирующих выплат за качество выполняемой работы устанавливается на период:
- с 01 сентября по 31 декабря (за период январь-август текущего года);
 - с 01 января по 31 августа (за период сентябрь – декабрь прошедшего года).

5.Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

5.1. Система мониторинга - это совокупность сбора, обработка хранения и распространения информации об образовательной системе в целом и ее отдельных элементах; существенная часть внутришкольного контроля.

5.2. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности работников Учреждения, предоставляемые директором;

- результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива Учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), предоставляемые Управляющим советом;

Результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, предоставляемые руководителем Учреждения, методическим советом Учреждения учитываются по итогам полугодия по следующим направлениям:

	Направления	Формы мониторинга	Ответственный
1	Качество и общедоступность образования	ВСОКО, диагностика образовательных результатов, справки, результаты ЕГЭ, ОГЭ протоколы педсоветов, грамоты	Заместитель директора по контролю за качеством образования, руководитель
2	Создание оптимальных условий для педагогических работников	Эффективное использование современных образовательных цифровых ресурсов, анализ посещенных уроков (занятий), анкетирование, справки	Заместитель директора по контролю за качеством образования, заместитель директора по содержанию образовательных программ, заместитель директора по дошкольному образованию
3	Профессиональные условия развития педагогов	Результаты аттестации, участие в конкурсах и семинарах	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности, дошкольному образованию и воспитательной работе
4	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя	Протоколы конкурсов, планы и отчеты о воспитательной работе, анкетирование, ВСОКО, анализ работы КДН	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности, дошкольному образованию и воспитательной работе
5	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	Диагностика своевременности и качества отчетно-статистической информации, ведения документации, справки, журналы, исполнение сметы	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности и дошкольному образованию, заместитель директора по управлению ресурсами.
6	Сохранение здоровья учащихся и создания безопасных условий для УВП	Анализ случаев травматизма, анализ документации по ТБ и ПДД, диагностика работы ПМК, результаты	Заместители директора по безопасности, заместитель директора по воспитательной работе, ответственный

		спортивных соревнований, журналы, справки, грамоты	по спортивной работе, ответственный за питание
--	--	---	--

Мониторинг создания безопасных условий в учебно - воспитательном процессе и сохранение здоровья обучающихся:

- анализ случаев травматизма;
- анализ документации по ТБ в кабинетах, групповых помещениях;
- диагностика результатов коррекционно-развивающей работы в классах, дошкольных группах

Все диагностические измерения, сбор информации, обработку результатов проводит экспертно-методический совет, руководители школьных методических объединений и заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности и дошкольному образованию. В мониторинге может принимать участие председатель профсоюзного комитета при наличии 50% работников образовательной организации, состоящих в профсоюзе.

Итоги мониторинга представляются на согласование Управляющему совету 2 раза в год в конце полугодий.

6. Установление премиальных выплат

6.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем работникам, либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения самостоятельно или на основании представленных заместителями руководителя с привлечением руководителей методических объединений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

6.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы;
- за выполнение особо важного и сложного задания.

6.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками своих должностных обязанностей, наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил трудового распорядка, педагогической этики служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей - до 20 %;
- за нарушение правил трудового распорядка - до 50%
- за наличие дисциплинарного взыскания (до срока окончания дисциплинарного взыскания) – 100%

6.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях и устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей, указанных в Приложении 7 к настоящему Положению.

6.5. В случае увольнения работника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности.

6.7. Премии не выплачиваются:

- работникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;

- работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.9. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим материальные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

7. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества

Приложение 1

Критерии результатов оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год

№ п/п	Показатели и их значение	Основание / Примечание	Максимальный балл
1	Количество выпускников, подтвердивших на ЕГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
2	Количество выпускников, подтвердивших на ОГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
3	Соответствие результатов независимой диагностики классов результатам внутренней оценки качества образования (ВПР, РДР)	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
4	Охват обучающихся олимпиадным движением, НТИ и иных мероприятий, утвержденных Министерством образования Московской области	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
5	Охват обучающихся проектами Движение Первых	от 50% обучающихся класса от 70% обучающихся класса от 85% обучающихся класса	56 76 106
6	Положительные результаты прохождения диагностики индивидуальных компетенций учителя	от 60% от 70% от 85%	56 76 106
7	Активное участие в проектах	Предшкола Инновационная образовательная площадка Профильные классы	До 10 б
8	Охват обучающихся дополнительным образованием через Навигатор	от 60% обучающихся класса от 75% обучающихся класса от 85% обучающихся класса	56 76 106
9	Эффективная социально-коммуникативная работа с участниками образовательных отношений (коллегами, родителями (законными представителями) обучающихся,	- участие в мероприятиях - организаторы мероприятий	56 106

	общественными деятелями, социальными партнерами		
10	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 10б
ИТОГО			100 б

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
для заместителей директора за личный вклад по вхождению образовательной
организации в рейтинг образовательных организаций Московской области**

№ п/п	Показатели и их значение	Основание / Примечание	Максимальный балл
1	Положительная динамика показателей качества обученности по результатам итоговой аттестации (по сравнению с предыдущим годом)	увеличение стабильный снижение	10б 5б не назначается
2	Организация и проведение промежуточный аттестации, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, вступительных испытаний и интеллектуального марафона для обучающихся школы	Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10б 5б не назначается
3	Организация участия во всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам	- Наличие призеров и победителей регионального и заключительного уровней - Наличие призеров и победителей муниципального уровня	10б 5б
4	Положительная динамика по качеству обученности обучающихся по итогам выполнения независимой диагностики (ВПР, РДР) по общеобразовательным предметам (средний показатель за работу)	увеличение стабильный снижение	10б 5б не назначается
5	Охват обучающихся системой предпрофильной и профильной подготовки	увеличение стабильный снижение	10б 5б не назначается
6	Положительные результаты прохождения управленческой диагностики	от 60% от 70% от 85%	5б 7б 10б
7	Организация участия в проектах	Предшкола Инновационная образовательная площадка Профсреда	До 10 б
8	Контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями (СанПин, ФГОС) (наличие медиатеки, средств ТСО, банка ЭОР		до 10б

9	Диссеминация управленческого опыта работы: выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях:		до 10б
10	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 10б
ИТОГО			100 б

Приложение 2

Стимулирующие выплаты по видам выполнения работ, не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами

№	Виды выполнения работ, не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами	Размеры стимулирующих выплат
1	Руководство школьными методическими объединениями, школьным научным обществом обучающихся, воспитанников. Школьные методические объединения: предметной области «Филологии» предметной области «Математика и информатика» предметной области «Естественнонаучных, обществоведческих дисциплин» предметной области «Технология и здоровьесберегающие предметы» учителей начальных классов предметной области «Иностранные языки» классных руководителей	до 5000,00 до 4000,00 до 3000,00 до 2000,00 до 5000,00 до 2000,00 до 2000,00
2	2.1. Консультирование и прием промежуточной аттестации у обучающихся, находящихся на семейной форме обучения, за рецензирование рефератов и творческих работ обучающихся	до 2500,00
3	Наставничество и работа по адаптации молодых специалистов	до 2500,00
4	Сопровождение обучающихся, воспитанников на мероприятия различного уровня	до 1200,00
5	Работа с сайтом учреждения, его обновление (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании). Работа по связям с общественностью, формирование положительного имиджа образовательной организации в средствах массовой информации, информационно-коммуникационных сетях.	до 10000,00
6	Организация общественно-полезного труда обучающихся, летней трудовой практики	до 5000,00
7	Руководство проектными группами, стажировочными и инновационными площадками	до 10000,00
8	Организационная работа по составлению и корректировке расписания, осуществление замен отсутствующих педагогических работников.	не более 12000,00 (учитывается наполняемость корпуса)
9	Выполнение административных функциональных обязанностей в дошкольных отделениях	не более 12000,00 (учитывается наполняемость корпуса)
10	Организация работы с информационными базами электронного мониторинга.	до 2500,00
11	Осуществление контроля за организацией питания	до 10000,00 (учитывается наполняемость корпуса)

12	Выполнение общественных обязанностей председателя профсоюзного комитета	до 2000,00
13	Руководство спортивными командами	до 5000,00

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда работникам общеобразовательных отделений**

Показатели	Расчет показателя	Основание / Примечание	Кол-во баллов
К - 1 Внешняя оценка	1. Количество обучающихся, получивших «4», «5» по итогам ОГЭ / к общей численности обучающихся, сдающих предмет Более 80%- 10 баллов 50-80% - 5 баллов Менее 50% - 2 балла 2. Количество обучающихся, набравших более 70 баллов по итогам ЕГЭ / к общей численности обучающихся, сдающих предмет Более 70%- 10 баллов 50-69% - 5 баллов 30-49% - 3 балла 1-29% - 1 балл 3. Количество обучающихся, показавших по результатам РДР повышенный и высокий уровень Более 70% обучающихся - 10 баллов; 50-69% - 5 баллов 30-49% - 3 балла	Результаты ГИА/РДР Баллы начисляются по одному из трех оснований на выбор учителя Примечание: баллы не начисляются в случае наличия обучающихся, не набравших пороговый балл	до 15
К - 2 Динамика учебных достижений обучающихся	Увеличение количества обучающихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численности обучающихся - 5 баллов	Показатели реализации дорожной карты.	до 10
	Увеличение количества обучающихся, повысивших оценку по итогам периода/численности – 3 балла		
	Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты/ академическую задолженность по учебным предметам за отчетные периоды (триместры/год) – 2 балла		

К - 3 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, научно-практических конференций, турниров из перечней Министерства образования Московской области и Министерства Просвещения РФ - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень - 7 баллов - муниципальный уровень - 5 баллов - школьный уровень 1 балл Наличие призеров и победителей других олимпиад и конкурсов (кроме заочных): очные: - регионального уровня и выше - 5 баллов - муниципального уровня – 3 балла	Показатели за РАЗНЫЕ конкурсы могут суммироваться, но результат не может превышать 10 баллов (Исключение – ВсОШ. Результативное участие может добавлять баллы сверх 10)	до 10
К - 4 Воспитательная работа	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера от общей численности обучающихся класса (не менее 80%–5 баллов Качественная работа с обучающимися, состоящими на учете ВШУ, ОДН, КДН (отсутствие повторных правонарушений обучающимися, реализация индивидуальных профилактических маршрутов) –3 балла Качественная профилактическая работа по предупреждению травматизма. Отсутствие травматизма в период образовательной деятельности – 2 балла	(аналитический отчет заместителя директора по ВР, заместителя директора по безопасности)	до 10
К - 5 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах	Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - школьный уровень - 1 балл	Дипломы, сертификаты, приказы	до 10

К – 6 Участие в инновационной работе, проектах школы	Собственные разработки и публикации в рамках значимых для школы проектов Каждая разработка – 2 балла	Предоставление разработок, ссылка на публикацию (баллы суммируются, но по данному критерию не могут превышать 10 баллов)	до 10
К – 7 Сетевое взаимодействие и социальное партнерство	Участие в работе по взаимодействию с социальными партнерами школы (на основании договоров о сотрудничестве) – до 3 баллов Участие в реализации планов совместной работы (куратор направления/проекта) – 7 баллов	Приказы	до 10
К- 8 Профессиональная успешность	Участие сотрудников в профессиональных конкурсах муниципального, регионального уровней и др. - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень - 5 баллов - школьный уровень - 1 балл	Грамоты, дипломы, приказы	до 10
К- 9 Работа над имиджем школы	Участие в работе по созданию имиджа школы. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (городские мероприятия, волонтерство, школьная газета, ролики, телестудия,...)	Публикации, размещение материалов в социальных сетях школы, на школьном сайте	до 10
К- 10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов		до 5
Максимальное совокупное количество баллов			100

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда педагогическим работникам дошкольных отделений**

№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Основание / Примечание	Кол-во баллов
1	К-1 Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - высокий – 10 баллов - оптимальный уровень – 6 баллов - допустимый уровень -4 балла	Результаты мониторинга	до 10
2	К – 2 Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Уровень посещаемости в группе по сравнению с муниципальным показателем: - посещаемость выше муниципального показателя – 5 баллов - посещаемость равна муниципальному показателю – 3 балла Работа с воспитанниками сложного контингента (за исключением групп компенсирующей направленности) – 3 балла: -дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) -дети разного возраста Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 2 балла	Аналитический отчет заместителя директора по дошкольному образованию	до 10

3	К – 3 Социальные условия реализации образовательной программы	Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми) – 5 баллов	Аналитический отчет заместителя директора по дошкольному образованию, заместителя директора по ВР	до 10
		Количество обучающихся, вовлеченных в дополнительное образование (не менее 80% от численного состава группы) – 5 баллов		
4	К – 4 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с реализуемой образовательной программой, санитарными нормами и требованиями безопасности, эстетики оформления	Аналитический отчет заместителя директора по дошкольному образованию	
5	К - 5 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах	Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - школьный уровень - 1 балл	Дипломы, сертификаты, приказы	до 10
6	К – 6 Участие в инновационной работе, проектах	Собственные разработки и публикации в рамках значимых для школы проектов – 3 балла	Предоставление разработок, ссылка на публикацию, приказы	до 10
		Участие в инновационной деятельности: - всероссийский уровень – 7 баллов - региональный уровень – 5 баллов - муниципальный уровень - 3 балла - школьный уровень - 1 балл		
7	К – 7 Качество реализация программы дошкольного образования	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п. - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень - 5 баллов	Грамоты, дипломы, приказы	до 10

		- школьный уровень - 1 балл		
8	К- 8 Профессиональная успешность	Участие работников в профессиональных конкурсах муниципального, регионального уровней и др. - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень - 5 баллов - школьный уровень - 1 балл	Грамоты, дипломы, приказы	до 10
9	К- 9 Работа над имиджем школы	Участие в работе по созданию имиджа школы. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Публикации, размещение материалов в социальных сетях школы, на школьном сайте	до 10
10	К- 10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов		до 10
	ИТОГО:			100 баллов

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Основание-примечание	Кол-во баллов
1	К – 1 Качество и результативность трудовой деятельности	Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации – до 10 баллов	Аналитическая справка заместителя директора по управлению ресурсами	до 70
		За напряженность труда – до 40 баллов		
		Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий – до 20 баллов		
1	К - 2 Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников	Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса – до 10 баллов		до 30
		Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов, связанных с выполнением должностных обязанностей работника - до 20 баллов		
ИТОГО:				100

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
для административно-управленческого персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Основание/примечание	Кол-во баллов
1.	К - 1 Создание условий для осуществления образовательно воспитательного процесса	Создание и реализация программ, направленных на повышение качества образования, развитие материально-технической базы – до 10 баллов	Аналитическая справка достижений (по всем направлениям)	до 30
		Участие педагогического коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях – до 10 баллов		
		Результативность (призовые места) участия коллектива ОУ в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (Дипломы победителей, лауреатов и др) – до 10 баллов		
2.	К - 2 Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса – до 10 баллов		до 10
3.	К - 3 Социальные критерии	Обеспечение эффективной работы в информационных базах образовательной организации (своевременная подача информации по запросу, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) – до 20 баллов	Данные информационных баз, предписания и предостережения. Публикации в СМИ	до 30
		Эффективная работа по повышению имиджа образовательной организации в медиапространстве и обществе – до 10 баллов		

4.	К - 4 Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий – до 10 баллов	Предписания и предостережения. Приказы. Данные бухгалтерских отчетов	до 30
		Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов, Госпожнадзора и Роспотребнадзора – до 5 баллов		
		Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-и-водоотведения и т.д. – до 5 баллов		
		Повышение уровня поступлений от деятельности, приносящей доход – до 10 баллов		
		ИТОГО:		

Критерии для расчета премиальных выплат

1. Педагогическим работникам школьного отделения:

<i>Наименование работ</i>	<i>Размер выплат в % к должностному окладу</i>
<i>1. За участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий школьного, муниципального, регионального, федерального уровней</i>	<i>до 100</i>
<i>2. За напряженность и интенсивность труда на определенных этапах годового рабочего времени.</i>	<i>до 100</i>
<i>3. Работникам школы, за организацию и проведение выездных мероприятий с обучающимися 1-11 классов.</i>	<i>до 100</i>
<i>4. За выполнение обязанностей, связанных с дополнительным объемом работ, не входящих в должностную инструкцию.</i>	<i>до 100</i>
<i>5. За эффективную организацию и качественное проведение работ по подготовке школы к новому учебному году.</i>	<i>до 100</i>
<i>6. За освоение и внедрение современных информационных технологий, образовательных технологий и оборудования, новых форм организации учебного процесса.</i>	<i>до 100</i>
<i>7. За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей по итогам месяца, квартала, года</i>	<i>до 100</i>

1.2. Заместителям директора и работникам учебно-вспомогательного персонала школьного отделения:

<i>Наименование работ</i>	<i>Размер выплат в % к должностному окладу</i>
<i>1. Высокая исполнительская дисциплина</i>	<i>до 100</i>
<i>2. Эффективная реализация основной образовательной программы, программы развития школы.</i>	<i>до 100</i>
<i>3. Высокий уровень аналитической деятельности итогов работы и перспективного планирования.</i>	<i>до 50</i>
<i>4. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.</i>	<i>до 50</i>
<i>5. Качественная организация работы органов школьного самоуправления</i>	<i>до 50</i>
<i>6. Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.</i>	<i>до 50</i>

7.Эффективная реализация программ социально-педагогической работы с обучающимися.	до 50
8.Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	до 50
9.Высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.	до 100
10.Выполнение плана работы библиотекаря, высокая читательская активность обучающихся; участие в общешкольных и районных мероприятиях, пропаганда чтения как формы культурного досуга.	до 50
11.Ведение электронного каталога библиотечного фонда.	до 50
12.Оперативность выполнения указаний, обеспечение своевременного электронного документооборота, входящей и исходящей документации, качественное ведение административной документации	до 100
13. Обеспечение выполнения требований по охране труда	до 50

1.3.Работникам прочего персонала школьного отделения :

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1.Проведение генеральных уборок	до 50
2.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 50
3.Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, канализации, водоснабжения, освещения	до 100
4.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовке объектов к учебному году	до 100
5.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 100

Дошкольное отделение

2. Педагогическим работникам дошкольного отделения:

2.1. Методист

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1. Организация, руководство и координация работы общественных органов (педсовет)	1-100%
2. Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана, подготовка Публичного доклада	1-100%
3. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%

4. Организация дополнительных услуг по выполнению социального заказа населения	1-100%
5. Участие в благоустройстве территории и ремонтных работах	1-100%
6. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%

2.2. Старший воспитатель

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1. Организация, руководство и координация работы общественных органов (педсовет)	1-100%
2. Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана, подготовка Публичного доклада	1-100%
3. Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	1-100%
4. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
5. Организация дополнительных услуг по выполнению социального заказа населения	1-100%
6. Участие в благоустройстве территории и ремонтных работах	1-100%
7. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%

2.3. Воспитатель

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1-100%
2. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности учреждения:	
-высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства учреждения);	1-100%
- качество оперативного планирования;	1-100%
-обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)	1-100%
3. Организация дополнительных услуг по выполнению социального заказа населения	1-100%
4. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
5. Работа в профсоюзных комиссиях	1-100%

6. Участие в благоустройстве территории, ремонтных работах	1-100%
7. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%

2.4. Учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет МБОУ у родителей (законных представителей)	1-100%
2. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности учреждения: - высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства учреждения); - качество оперативного планирования; - обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)	1-100% 1-100% 1-100%
3. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
4. Работа в профсоюзных комиссиях	1-100%
5. Участие в благоустройстве территории, ремонтных работах	1-100%
6. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%

3. Работникам прочего персонала дошкольного отделения:

3.1. Кастелянша, машинист по стирке белья

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному
1. Изготовление и пошив карнавальных костюмов, костюмов для ряжений детей и взрослых	1-100%
2. Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность и оперативность смены белья в группах	1-100%
3. Помощь в одевании детей на прогулку в младших группах	1-100%
4. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
5. Участие в благоустройстве территории и ремонтных работах	1-100%

6. Своевременность сдачи в бухгалтерию документов по ведению учета и списания товаров.	1-100%
--	--------

3.2. Заведующий хозяйством

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному
1. Участие в благоустройстве территории и ремонтных работах	1-100%
2. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
3. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	1-100%
4. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%
5. Качественное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	1-100%
6. Оперативность выполнения заявок сотрудников по хозяйственной деятельности	1-100%

3.3. Дворник, уборщик служебных помещений

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1. Уборка большого количества снега, листьев	1-100%
2. Содержание газонов в надлежащем состоянии	1-100%
3. Своевременная подрезка кустарников и скашивание травы	1-100%
4. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
5. Участие в благоустройстве территории и ремонтных работах	1-100%
6. Погрузочно-разгрузочные работы	1-100%

3.4. Делопроизводитель

Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу
1. Выполнение большого объема работ по подготовке пакета документов в связи с изменением нормативно-правовых актов учреждения	1-100%
2. Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	1-100%
3. Участие в благоустройстве территории и ремонтных работах	1-100%

4. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
5. Работа в профсоюзных комиссиях	1-100%
6. Помощь в одевании детей на прогулку в младших группах	1-100%
7. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%

3.5. Младший воспитатель

<i>Наименование работ</i>	<i>Размер выплат в % к должностному окладу</i>
1. Гигиеническое и эстетическое содержание спальни и группы	1-100%
2. Участие в организации и проведении закаливающих мероприятий в группе	1-100%
3. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
4. Участие в благоустройстве территории, ремонтных работах	1-100%
5. Работа в профсоюзных комиссиях	1-100%
6. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%

3.6. Специалист по охране труда

<i>Наименование работ</i>	<i>Размер выплат в % к должностному окладу</i>
1. Работа с общественными организациями (Госпожнадзор, ГИБДД, ГУП «Охрана»)	1-100%
2. Работа без листков нетрудоспособности за отчетный период	1-100%
3. Участие в благоустройстве территории, ремонтных работах.	1-100%
4. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	1-100%
5. Работа в профсоюзных комиссиях	1-100%
6. Выполнение особо важной и срочной работы для детского сада	1-100%
7. Качественное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	1-100%

