

Согласовано:

Общим собранием трудового коллектива

МАОУ НГО «СОШ № 12»

Протокол от «09» 01 2023 г. № 1

Утверждено:

Директор

МАОУ НГО «СОШ № 12»

А.А. Твердохлебов

Приказ от «09» 01 2023 г. № 11-09



ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников образовательного учреждения МАОУ НГО «СОШ № 12»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12. 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы Новолялинского городского округа от 05.04.2017 г. № 219 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Новолялинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Новолялинского городского округа» и применяется для установления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №12» (далее - образовательная организация).
2. Настоящее Положение разработано и применяется для материального и морального стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №12», (далее - образовательная организация) с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда работников.
3. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями настоящим положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
4. Настоящее Положение регламентирует порядок, размеры, и условия осуществления стимулирования по результатам труда работникам образовательной организации, устанавливает критерии и показатели результативности труда. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ утверждаются на общем собрании работников образовательной организации, при этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности работника.
5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.
6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
 - объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
 - предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - критерии, показатели, условия определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Глава 2. Порядок стимулирования

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

7.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

8. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9. Размер выплат стимулирующего характера определяется экспертной комиссией образовательной организации с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника при выполнении работ выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня,

реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

11. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам (кроме руководителей), имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;
- 2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями и настоящим положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

3) Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный»:

- для руководителей выплаты устанавливаются Управлением образованием Новолялинского городского округа;
- для заместителей руководителя выплаты устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах и трудовым договором и утверждаются приказом.

12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

13. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации или с определением суммы, выплачиваемой одновременно или ежемесячно.

14. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

15. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации:

- 1) при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Министерства Просвещения РФ
- 2) при награждении наградами Свердловской области и Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.
- 3) в связи с празднованием Дня учителя;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 5) особые трудовые достижения работника.

15.1. В соответствии со ст. 129 ТК РФ, работнику может быть выплачена премия, в числе выплат стимулирующего характера, как выплата поощрительного характера, входящая в структуру применяемой системы оплаты за труд. Обоснование премии сотруднику, выплачиваемой нерегулярно, зависит от состава конкретных трудовых достижений этого отдельного работника. Результаты распределения премии утверждаются руководителем, издается приказ на выплату премии

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим положением, принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

16. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

17. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

18. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации.

Глава 3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

19. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются экспертной комиссией образовательной организации. Основанием для премирования и распределения выплат стимулирующего характера является ежемесячная аналитическая информация по показателям, на основании критериев деятельности работников образовательной организации, интенсивность и качество работы .

20. Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ создается в целях обеспечения демократического принципа управления и действует на основании Положения об экспертной комиссии.

21. Распределение выплат стимулирующего характера производится по результатам рассмотрения экспертных листов работников на заседании экспертной комиссии, решение принимается прямым голосованием всех членов экспертной комиссии, утверждается протоколом экспертной комиссии и приказом руководителя. Отчет о результатах труда обслуживающего персонала для рассмотрения и проведения стимулирующих выплат готовит заместитель директора по АХР, учебно-вспомогательного персонала – заместители директора по учебной и воспитывающей деятельности. Экспертная комиссия рассматривает предложения заместителей директора по АХР, УД и ВД по размерам стимулирующих выплат исходя из результатов работы каждого работника из числа УВП и МОП, размер стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя.

22. Стимулирование работников образовательной организации осуществляется ежемесячно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

23. Конкретный размер суммы стимулирующих выплат для каждого работника образовательной организации устанавливается ежемесячно в соответствии с «ценой» одного балла и (или) фиксированной суммы при выполнении особо важных проектов, программ, поручений. Цена одного балла не является фиксированной на год, а устанавливается ежемесячно исходя из суммы в стимулирующей части ФОТ в текущем месяце, на основании решения экспертной комиссии школы и оформляется приказом руководителя образовательной организации, с учетом увеличения интенсивности и (или) стимулирования за качество выполняемых работ. Размер постоянных стимулирующих выплат (в соответствии с и.7.1.) утверждается приказом по согласованию сторон на определенный период. Расчет цены одного балла производится прямым арифметическим действием деления суммы стимулирующего фонда на общее количество работников,

подлежащих стимулированию. Данная сумма определяется после того как произведены выплаты за интенсивность и высокие результаты особо отличившимся работникам (и.4.1), ежемесячные доплаты и выплаты отдельным работникам (и.4.2.), персональные премии за особые достижения (п.4.4.17), за выполнение особо важных проектов, программ, поручений.

24. Уменьшение размера или отсутствие выплат стимулирующего характера может быть обусловлено следующими обстоятельствами:
- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, недобросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в текущем периоде. Решение принимается экспертной комиссией;
 - неполное рабочее время;
 - если работник на протяжении всего периода (части периода), за который производятся стимулирующие выплаты, находился на лечении;
 - отсутствие средств в ФОТ.
25. Критерии и показатели утверждаются на общем собрании работников образовательной организации.
26. Для проведения экспертизы результатов деятельности работники школы (кроме УВП и МОП) ежемесячно заполняют лист самооценки в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности, в срок до 24 числа текущего месяца.
27. Экспертная комиссия школы работает на основании положения об Экспертной комиссии.
28. Экспертная комиссия имеет право добавить баллы в экспертный лист работника, если результаты его деятельности повлияли на повышение качества образования или положительное изменение условий, способствующих повышению качества образования, но не были отмечены работником.
29. Экспертная комиссия имеет право снять баллы, если они выставлены работником не в соответствии с критериями, и (или) выставлены необъективно, и (или) не подтверждены реальными результатами.
30. Протокол экспертной комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом образовательной организации, доводится до сведения работников.
31. Работник имеет право оспорить решение экспертной комиссии в день обнародования протокола экспертной комиссии, подав письменное заявление на имя руководителя образовательной организации с указанием аргументов несогласия.
32. Председатель экспертной комиссии инициирует заседание экспертной комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения

или технической ошибки комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист. Окончательное решение принимает руководитель образовательной организации.

33. Работники образовательной организации, совмещающие работу по двум и более должностям, имеют право на получение стимулирующих выплат по результатам труда по каждой должности.

34. Стимулирующие выплаты выплачиваются внешним совместителям с учетом фактически отработанного времени и за высокие результаты работы в соответствии с настоящим положением.

35. Распределение стимулирующих выплат работникам образовательной организации осуществляет экспертная комиссия на основе листов самооценки (экспертных листов) работников и (или) на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа листов самооценки (экспертных листов) комиссия заполняет итоговый оценочный лист (протокол) с указанием баллов и (или) сумм по каждому работнику. Комиссия имеет право запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

36. Комиссия обязана ознакомить, поместив его на информационном стенде в день распределения стимулирующих выплат, а работники имеют право ознакомиться с итоговым оценочным листом.

37. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом руководителя.

38. Единовременные стимулирующие выплаты могут производиться работникам с указанием суммы за виды работ и исполнение обязанностей, способствующих повышению качества образования и (или) данная деятельность носит инновационный характер.

- успешная и результативная реализация школьных программ и проектов;
- организация и проведение педагогом соревнований, конкурсов, праздников на высоком уровне;
- руководство творческими группами и командами;
- мероприятия по созданию комфортной развивающей среды;
- особые успехи и достижения обучающихся;
- особые успехи и достижения в профессиональной деятельности;
- прочие виды работ не входящие в должностные обязанности, способствующие повышению качества образования;

39. Постоянные стимулирующие выплаты могут быть установлены работникам с указанием суммы (по договоренности) за виды работ:

- успешная и результативная реализация школьных программ и проектов (краткосрочных и долгосрочных);
- руководство творческими группами и командами;

- руководство детским научным обществом, пресс-центром, клубами и иными детскими объединениями;
 - прочие виды работ не входящие в должностную инструкцию, способствующие повышению качества образования;
40. Единовременные и постоянные выплаты выплачиваются в виде фиксированной суммы (при достижении договоренности сторон) за интенсивность, за качество выполняемых работ по факту исполнения работ, единовременные премиальные выплаты.
41. Сумма вносится в итоговый протокол в отдельный столбец и (или) отдельной строкой и (или) выплачивается по приказу руководителя.
42. Стимулирующие выплаты с указанием конкретной суммы могут быть произведены за выполнение особых поручений и (или) особо важных видов работ, способствующих улучшению качества условий в 00, качества процессов и (или) качества результатов, реализацию программ и проектов. Сумма ежемесячных стимулирующих выплат за выполнение данного вида работ устанавливается по согласованию с работником и (или) утверждается приказом на учебный год (четверть, месяц, иной срок) или единовременно. Ежемесячно экспертной комиссией ведется протокол.

Критерии	Показатели	Шкала оценки
1. Учителя		
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1.1. Участие в проектной деятельности (очное участие) (проекты разных видов, конкурсы исследовательских работ) за 1 проект: <ul style="list-style-type: none"> • школьный • муниципальной • окружной • областной • всероссийской 	По представлению зам. директора УР 2 4 6 8
	1.2. Результативность призовых мест в проектной деятельности (очное участие) (проекты разных видов, конкурсы исследовательских работ) за 1 проект муниципального уровня <ul style="list-style-type: none"> • призер (2,3 место) • победитель (1 место) регионального уровня <ul style="list-style-type: none"> • лауреат (4-10 место) • призер (2,3 место) • победитель (1 место) всероссийского уровня	3 4 3 6 8 По представлению зам директора по УР
	1.3. Реализация экскурсионных и экспедиционных программ, организация в каникулярное время отдыха учащихся. Досуг детей организован на основании планов воспитательной работы и отчетов зам.директору по в/р:	2 балла за 1 мероприятие в пределах района 4 балла за 1 мероприятие в пределах Северного округа 6 баллов за 1 мероприятие в пределах области. 10 баллов за организацию экскурсионной поездки за пределы области. В летний период за организацию 1 дневного похода – 3 балла двухдневного – 7 баллов многодневного – 10 баллов
	1.4. Качественное проведение внеклассных мероприятий в пределах населенного пункта с обязательным предоставлением отчета заместителю директора по ВР школы (досуговых, спортивных, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.)	2 б за каждое мероприятие дополнительно 1 балл за участие родителей

Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.5. Доля обучающихся, набравших: <ul style="list-style-type: none"> • Количество баллов от 70 до 85 в рамках ЕГЭ по предмету • Количество баллов от 85 до 99 в рамках ЕГЭ по предмету • 100 баллов 	3 балла за ученика 5 баллов за ученика 10 баллов за ученика
	1.6. Доля обучающихся, получивших отметку: <ul style="list-style-type: none"> • «5» в рамках ОГЭ , ЕГЭ по предмету 	3 балла за ученика
Участие и результат участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	1.7 Участие в предметной ВСОШ: за 1 ученика <ul style="list-style-type: none"> • областной • всероссийской 	7 10
	1.8. Результативность призовых мест на предметных ВСОШ муниципального уровня <ul style="list-style-type: none"> • призер • победитель регионального уровня <ul style="list-style-type: none"> • призер • победитель всероссийского уровня	2 4 7 10 По представлению зам директора по УР
	1.9. Участие детей (команды) в различных очных конкурсах и соревнованиях, подготовленных учителем: за 1 конкурс <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных • окружных • областных • всероссийских 	3 5 7 10
	1.10. Участие детей в различных очных творческих конкурсах, подготовленных родителями и организованных учителем: за 1 конкурс <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный • окружных • областных 	До 2 баллов по представлению по представлению зам директора по ВР 2 3
	1.11. Результативность учащегося (команды), подготовленного учителем в различных очных конкурсах и соревнованиях, проходящих в рамках образовательной системы муниципального, окружного и областного уровня <ul style="list-style-type: none"> • призер (2,3 место) • победитель (1 место) 	3 5
	1.12. Наличие призовых мест на школьных конкурсах и соревнованиях (при непосредственном участии в подготовке учащихся классным руководителем):	1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3-7 – 1 балл

Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1.13. Высокая организация обеспечения обучающихся горячим питанием (основная школа):	0,2 балла за каждого ученика, обеспеченного организованным питанием (кроме учеников, обеспеченных бесплатным питанием).
	1.14. Высокая организация дополнительного организованного питания	0,1 балл за каждого ученика
Участие в коллективных педагогических проектах	1.15. Учитель (классный руководитель) принял участие в очном профессиональном конкурсе. <ul style="list-style-type: none"> • муниципального, • областного • федерального уровня 	4 8 10
	1.16. Результат участия учителя (классного руководителя) в муниципальном очном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • третье призовое место • второе призовое место • победитель 	7 10 15
	1.17. Результат участия учителя (классного руководителя) в областном и всероссийском очном конкурсе <ul style="list-style-type: none"> • лауреат (4-10 место) • третье призовое место • второе призовое место • победитель 	10 15 20 30
	1.18. Высокое качество проведения учебных занятий (открытые уроки, мастер-класс) с учетом мнения присутствующих экспертов <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный • областной (окружной) 	за каждое мероприятие 3 5
	1.19. Участие в организации проведения методических совещаний, педагогических советов, конференций, семинаров, мастер - классов разного уровня	До 2 баллов
	1.20. Работа в экспертных комиссиях: НПК, олимпиадах	3 балла за 1 участие
	1.21. Деятельность при проведении ГИА (в том числе репетиционные экзамены): <ul style="list-style-type: none"> • сопровождающие • организаторы вне аудитории • организаторы в аудитории 	За 1 мероприятие 1 балл 1 балла 3 балла
	1.22. Участие, работа в экспертных комиссиях ГИА:	

	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный • областной 	По представлению УО По представлению зам директора по УР
	1.23. Наличие анализа деятельности учителя за учебный год на веб-странице сайта школы	5 (1 раз в год, сентябрь)
	1.24. Организация и проведение общешкольных праздников в соответствии с планом-графиком	До 3 баллов
	1.25. Личное участие работника в муниципальных мероприятиях и добровольческих акциях представляющих образовательную организацию (лыжня России, кросс Наций, смотры худ. Самодеятельности и др.)	3 балла
Повышение квалификации педагога, непосредственно связанной с профессиональной деятельностью (при предоставлении копии удостоверения, сертификата)	1.26. Курсы повышения квалификации: <ul style="list-style-type: none"> • организаторов ГИА, экспертов по проверке экзаменационных работ и итогового сочинения и др. (по рекомендации администрации ОО) 	2 балла
Работа с детьми разных категорий	1.27. Работа с одаренными учащимися - систематические занятия с одаренными учащимися (Школа ЕГЭ)	250 руб. за 1 занятие
	1.28. Повышение эффективности деятельности педагогов в проведении индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие или сокращение детей, состоящих на учете в ПДН, КДН, в школе) Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтных ситуаций.	4 балла 1 раз в полгода (по представлению социального педагога)
	1.29. Работа с учащимися «группы риска» Посещение по месту жительства, степень преодоления, «ликвидации» причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска, какие из причин возникновения проблем в конкретной семье удалось нейтрализовать за время работы с семьей	До 2 балла по представлению соц.педагога
2. Заместитель директора по учебной части		
Эффективность организации	2.1. Качественное выполнение образовательных и учебных планов ОУ	До 5 баллов
	2.2. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся ОУ	До 10 баллов

образовательной программы	2.3. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса	До 5 баллов
	2.4. Высокий уровень и результативность контроля образовательного процесса (посещаемость уроков, наличие справок по контролю, принятие управленческих решений, открытые уроки, оказание методической помощи и другие формы)	До 5 баллов
Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением	2.5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, педагогический совет)	До 5 баллов
Эффективность инновационной (методической, организационной и т.д) деятельности учреждения	2.6. Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении	До 5 баллов
	2.7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	До 5 баллов
Уровень исполнительской дисциплины	2.8. Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда в ОУ	До 5 баллов
	2.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, баз данных)	До 5 баллов
3. Заместитель директора по воспитательной части		
Системная и эффективная воспитательная и спортивно-оздоровительная работа	3.1. Качественное выполнение воспитательных программ ОУ	До 5 баллов
	3.2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса	До 5 баллов
	3.3. Проведение на высоком уровне общешкольных мероприятий с учащимися.	До 5 баллов
Эффективность организации государственно-общественного характера управления учреждением	3.4. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет школы, органы ученического самоуправления)	До 5 баллов
Эффективность	3.5. Высокий уровень организации и контроля инновационной работы в образовательном учреждении	До 5 баллов

инновационной (методической, организационной и т.д) деятельности учреждения	3.6. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	До 5 баллов
Уровень исполнительской дисциплины	3.7. Отсутствие нарушений в воспитательном процессе норм и правил охраны труда в ОУ	До 5 баллов
	3.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	До 5 баллов
4. Социальный педагог		
Качество выполнения работы	4.1. Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального района	2 балла
	4.2. Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников. Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения учащихся.	2 балла
	4.3. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность, внеурочную деятельность (кружки, факультативы, секции и др.). Осуществление контроля за организацией занятости социально неблагополучных детей в выходные дни и каникулярное время. Положительная динамика личностного развития детей из социально неблагополучных семей	2 балла
Методическая и инновационная деятельность	4.4. Наличие разработанных социальным педагогом методических, наглядно-дидактических материалов, рекомендаций, применяемых в реализации основной образовательной программы. Наличие разработанных и реализуемых дополнительных образовательных программ по профилактике отклоняющегося поведения обучающихся	2 балла
Исполнительская дисциплина.	4.5. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности. Высокая исполнительская дисциплина.	2 балла
5. Педагог - психолог		
Качество выполнения работы	5.1 Участие в работе службы сопровождения, психолого-медико-педагогического консилиума и пр. Качество проведения занятий; использование инновационных технологий; разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения; цифровых образовательных ресурсов.	4 балла

	5.2. Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция). Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников (качество проведения индивидуальных консультаций с родителями, участие в проведении общешкольных и классных родительских собраний).	2 балл
Методическая и инновационная деятельность	5.3. Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	1 балл
Исполнительская дисциплина.	5.4. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности. Высокая исполнительская дисциплина.	1 балл
6. Логопед (учитель-логопед), дефектолог		
Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	6.1. Методическое обеспечение массового мероприятия, самостоятельно созданный продукт, ведущий мероприятия. Интенсивность организации мероприятий (организационное сопровождение) Результативность участия в социальных проектах и акциях Наличие опыта работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	3 балла
Совершенствование профессиональной компетентности	6.2. Проведение открытых мероприятий. Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение мастер-классов	3 балла
Результативность методической и инновационной деятельности	6.3. Участие в работе органов общественного управления учреждения Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	2 балла
Исполнительская дисциплина.	6.5. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности. Высокая исполнительская дисциплина.	2 балла
7. Библиотекарь		
Качество выполнения работы	7.1. Высокая читательская активность обучающихся	2 балла
	7.2. Качественная организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	2 балла
8. Документовед, делопроизводитель, специалист по кадрам, секретарь учебной части		
Качество выполнения работы	8.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности	1 балл

	8.2. Контроль за оформлением и ведение личных дел обучающихся, доведения необходимой информации до заместителей директора по УВР, классного руководителя	1 балл
	8.3. Контроль за исполнением работниками приказов, распоряжений (соблюдение сроков выполнения)	1 балл
	8.4. Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование.	1 балл
	8.5. Ведение архивной документации	1 балл
Исполнительская дисциплина.	8.6. Своевременное и в соответствии с трудовым законодательством оформление приема, перевода и увольнения работников, выдача справок о трудовой деятельности, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек.	1 балл
	8.7. Своевременная и качественная подготовка документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам, оформление больничных листов и другой установленной документации по кадрам, а также внесение соответствующей информации в банк данных о персонале предприятия.	2 балла
	8.8. Исполнение законодательства, связанного с защитой персональных данных сотрудников и участников образовательного процесса	2 балла
9. Программист		
Качество выполнения работы	9.1. Своевременная и качественная работа с сайтами «госуслуги», bus.gov.ru. и др.	3 балла
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	9.2. Ведение учета и подготовка документации по закупкам	2 балла
10. Инженер-электроник		
Качество выполнения работы	10.1. Оперативное устранение неполадок компьютерной техники в ОУ.	3 балла
	10.2. Своевременный контроль за работой контент - фильтров на компьютерах, подключенных к сети Интернет.	2 балла
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	10.3. Своевременная и качественная работа с сайтом ОУ Своевременная и качественная работа с электронным дневником и электронным журналом	15 баллов
11. Заместитель директора по ХЧ. (Заведующий хозяйством)		
Качество выполнения работы	11.1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН	5 баллов

	11.2. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	5 баллов
	11.3. Высокое качество подготовки и организация ремонтных работ	5 баллов
Исполнительская дисциплина.	11.4. Обеспечение требований пожарной, антикоррупционной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда	5 баллов
	11.5. Своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров по выполнению работ, оказанию услуг, приобретению основных средств и материалов	5 баллов
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	11.6. Высокий уровень организации работы с электронным документооборотом, сайтами	5 баллов
	11.7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 баллов
12. Уборщик служебных помещений. Гардеробщик, вахтер. Рабочий		
Качество выполнения работы	12.1. Сохранность имущества, Содержание помещения в образцовом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.). Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, педагогических и иных работников учреждения. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и работы технического персонала	7 баллов (по представлению завхоза)
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	12.2. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, уход за цветами в рекреациях и коридорах, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 10 баллов (по представлению завхоза)
13. Сторож		
Качество выполнения работы	13.1. Сохранность имущества, Содержание помещения в образцовом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, педагогических и иных работников учреждения. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и работы технического персонала	7 баллов (по представлению завхоза)
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	13.2. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, уборка территории от мусора, листья, снега, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 10 баллов (по представлению завхоза)

14. Единовременное премирование (награждение) работников ОУ	14.1. К юбилейным датам (начиная с 50 лет), в связи с уходом на пенсию.	До 5000 руб
	14.2. За безупречную продолжительную трудовую деятельность в ОУ (15, 20, 25, 30 и более лет)	До 3000 руб
	14.3. К праздничным датам 8 Марта (женщинам), 23 Февраля, (мужчинам), День учителя, Новый год и др.	До 2000руб
	14.4. В связи с рождением ребенка работником образовательного учреждения (по выходу сотрудника на работу)	До 5000 руб
	14.5. При награждении государственными наградами РФ;	До 5000 руб
	14.6. При награждении государственными наградами Свердловской области;	До 3000 руб
	14.7. Позитивная динамика инновационной деятельности: участие педагогов в опытно-экспериментальной деятельности ОУ.	До 10000 руб
	14.8. Качественная организация летней кампании руководителем лагерей дневного пребывания детей	До 7000 руб. за 1 смену
	14.9. За подготовку документации к открытию летней оздоровительной кампании (документовед)	До 7000 руб
	14.10. За качественное выполнение обязанностей в период летней оздоровительной кампании по представлению начальника ЛОУ	До 2000 руб
	14.11. Организация деятельности и эффективность работы комиссии по питанию	До 1500 руб
	14.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление статистической отчетности и информации администрации школы).	До 5000 руб
	14.13. За успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;	До 10000 руб
	14.14. За достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;	До 10000 руб
	14.15. За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности.	До 10000 руб
15. По рекомендации членов комиссии по распределению стимулирующей части и заместителей директора за активную работу и добросовестное выполнение обязанностей.		До 20 баллов

3. Заключительные положения.

3.1. Настоящее Положение принимается на учебный год и действует с « ____ » _____ 20__ года по « ____ » _____ 20__ года.

3.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по решению администрации школы, по мотивированному представлению членов трудового коллектива, профсоюзного комитета или в связи с изменением законодательства. В случае отсутствия оснований для пересмотра срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий учебный год.

Приложение № 1
к Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников образовательного
учреждения МАОУ НГО «СОШ № 12»

Приложение к решению комиссии
по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда за
_____ 20__ года

ФИО	должность	Количество баллов по результатам самооценки (п/п 1-10)	Количество баллов по представлению членов комиссии (п/п 11-13)	Количество занятий по школе ЕГЭ, ОГЭ.	Итого количество баллов	Ознакомлен

Члены комиссии:

Мальцева О.С. - – член Родительского комитета ОУ _____

Бондаренко И.А. – секретарь комиссии

Гафурова Т.А. – зам. директора по УР _____

Постников Е.А. – заведующий хозяйством _____

Бусыгина Н.Г. зам. директора по УР _____

Приглашенные члены коллектива _____
