

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа № 12  
с. Тереховка Надеждинского района»  
(МБОУ ООШ №12)

Приморский край, Надеждинский район, с. Тереховка, ул. Ленина, 9 б  
ИНН 2521005379, КПП 252101001 e-mail: [terschool12@mail.ru](mailto:terschool12@mail.ru)



От работников:  
Представитель трудового коллектива  
*В.А. Кулачко*  
«11» *августа* 2024 года

### Положение

#### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МБОУ ООШ №12 с. Тереховка

##### 1. Общие положения

1.1. разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края» (в последующих редакциях), с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (в последующих редакциях), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11) (далее – Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), методических рекомендаций Министерства образования Приморского края от 20.09.2023 и других нормативных актов.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной

заинтересованности работников муниципального образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее по тексту – Учреждения) включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, являются критерии оценки результативности их профессиональной деятельности. Критерии и показатели для осуществления поощрительных выплат работникам Учреждения приведены в приложении к настоящему Положению.

1.4. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (кроме руководителя) производится руководителем муниципального образовательного учреждения.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Учреждения (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя муниципального образовательного учреждения.

1.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не пускается.

1.7. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает в себе изменения и корректировку.

## **1. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера**

2.1. Работникам Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Надеждинского муниципального района устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: за выслугу лет, за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполненных работ; премии по итогам работы.

2.2. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативной профессиональной деятельности.

2.3. В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутри школьного контроля, результаты самооценки работников образовательного учреждения, достижения работников их учащихся и подчиненных, результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения;
- освоение новых эффективных методик, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
- реализация программ углубленного и профильного уровней;
- разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг;
- участие в проводимых мероприятиях, реализации проектов;
- участие в грантовой деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- достигнутые высокие результаты работы;
- повышенная интенсивность труда;
- проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, реализации программ, проектов;
- особый режим работы;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

2.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

- соблюдение стандартов оказания услуг;
- качество подготовки учащихся, выпускников;
- высокий уровень воспитательной работы;
- формирование здорового образа жизни;
- подготовка медалистов, победителей, лауреатов конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;
- высокие показатели сдачи ГИА;
- общий показатель успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ГИА) и других форм независимой оценки качества образования;
- достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях;
- развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и т.п.);
- укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана;

- стабильность педагогического коллектива, сохранение и привлечение в коллектив молодых специалистов;
- внедрение новых образовательных технологий;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы с учащимися;
- организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- подготовка спортсменов различного уровня, подготовка кандидатов в мастера спорта, мастеров спорта;
- высокие спортивные достижения обучающихся и выпускников;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения на неопределенный срок:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения;
- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», отраслевые почетные нагрудные знаки;
- работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель».

2.6. Премирование работников Учреждения осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, год), по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы учреждения в целом.

При премировании следует учитывать:

- выполнение показателей по объему муниципальных услуг, установленных муниципальным заданием для муниципального учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя и пользователей муниципальных услуг);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 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 деятельностью учреждения;
- отсутствие обоснованных обращений граждан и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
- своевременность, полнота и качество подготовки и сдачи отчетности, соблюдение графика (сроков, планов) проводимых работ и мероприятий;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждений.

2.7. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей ход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для государственных автономных и бюджетных учреждений):

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.8. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения. Комиссия создается в учреждении сроком на 1 год общим собранием трудового коллектива и действует на основании Положения о Комиссии. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера и их размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о выплатах стимулирующего характера.

2.9. Стимулирование работников осуществляется по процентам с учетом выполнения критериев.

### **3. Порядок выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы работников Учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

3.2. Основанием для издания приказа об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера могут являться:

- 1) решение об установлении выплат стимулирующего работнику Учреждения, принятое единолично руководителем Учреждения;

2) отчет работника Учреждения, подготовленного в письменном виде о проделанной работе за соответствующий период;

3) ходатайство об установлении выплат стимулирующего характера работнику Учреждения, поданное иными лицами, связанного с качественным и своевременным выполнением работником Учреждения его додолжностных обязанностей.

Исключением являются случаи нахождения работника Учреждения в отпуске и (или) увольнения указанного работника по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (кроме расторжения трудового договора по инициативе работодателя – статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера осуществляется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации или представителя трудового коллектива) на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.4. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

3.5. Установленный размер выплаты стимулирующего характера подлежит изменению в сторону уменьшения или аннулирования в одном из следующих случаев:

1) при ухудшении качества выполняемой работы, нарушении технологических и производственных инструкций, требований техники безопасности;

2) при уменьшении объема выполняемой работы, за которую производилась выплата;

3) при прекращении выполнения работы, за которую производилась выплата;

2) при неоднократном неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей;

3) нарушение трудовой дисциплины;

4) наличие претензий, повлекших штрафы, пени или неустойки;

5) наличие претензий и жалоб со стороны пользователей муниципальных услуг и т.п. в зависимости от рода деятельности учреждения, а также претензий и жалоб со стороны работников учреждения;

б) если результаты работы образовательного учреждения не достигли основных показателей стимулирования и премирования;

- 7) обнаружения приписок, искажения отчетности, повлиявших на конечный результат деятельности учреждения, в том числе финансовой, а также несвоевременное представление информации;
- 8) за наличие предписаний со стороны органов госнадзора, а также за ненадлежащий контроль за устранением замечаний;
- 9) при однократном грубом нарушении работниками трудовых обязанностей, установленных пунктом 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 10) другие причины.

3.6. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке

Приложение 1  
к положению о распределении  
стимулирующей части ФОТ  
для работников МБОУ ООШ № 12

**1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во процентов по показателям
<b>Качество обучения учащихся</b>			
1.1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся.	5
		Успеваемость учащихся на «4» и «5»	10
1.2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях:	
		- международный и всероссийский уровень;	15
		- региональный уровень;	10
	- муниципальный уровень.	5	
1.3.	Общедоступность общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в районе школы и не обучающихся в нарушение закона.	5
<b>Качество управленческой деятельности</b>			
1.4.	Эффективность управленческой деятельности	1. Организация и контроль учебно-воспитательного процесса.	1
		2. Положительная динамика результатов обучения учащихся в курируемых классах.	1
		3. Положительная динамика уровня воспитанности учащихся.	1
		4. Качественные и количественные результаты в соответствии с задачами программы развития школы.	1
		5. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой.	1
		6. Результативность работы методического совета школы.	1



		7. Эффективность выполнения решений педагогического совета.	1
		8. Результативность работы с органами ученического самоуправления.	1
1.5.	Профессиональные достижения педагогов	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников: - всероссийский уровень, - региональный, авторские программы, - муниципальный уровень, инновации.	10 5 3
		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	8 5 2
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.: - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	10 5 3
		Демонстрация стижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации: - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	15 10 5
1.6.	Позитивная динамика инновационной деятельности	Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников: 1. инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности образовательной деятельности;	20

		2. инновации носят локальный характер и не приводят к заметным изменениям; - участие ОУ и педагогов в опытно-экспериментальной деятельности.	20
		1. участие во всероссийском эксперименте;	15
		2. в региональном эксперименте;	10
		3. участие в муниципальном эксперименте.	
1.7.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Организация экспериментальной и исследовательской деятельности учащихся: – участие во всероссийском эксперименте;	20
		– в региональном эксперименте;	15
		– участие в муниципальном эксперименте.	10
		Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства: - всероссийский уровень;	15
		- региональный уровень;	10
		- муниципальный уровень.	5
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.): - всероссийский уровень;	15
		- региональный уровень;	10
		- муниципальный уровень.	5
		Участие в экспертных комиссиях по проверке экзаменационных работ выпускников 9-х классов; по проверке олимпиадных работ учащихся.	7
		Работа в комиссии по аккредитации ОУ в качестве эксперта.	5
		Работа в комиссии по аттестации учителей ОУ.	3
		Наличие собственных публикаций: - всероссийский уровень;	5
		- региональный уровень;	
		- муниципальный уровень.	
		Высокая исполнительская дисциплина.	7

1.8.	Внедрение современных образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс	1. Использование новейших пед. технологий в методическом обеспечении учебно – воспитательного процесса.	5
		2. Использование ИКТ в процессе преподавания предметов и внеурочной деятельности; воспитательной работе.	5
		3. Вовлечение учащихся и учителей в создание мультимедийный продуктов, проектов, презентаций:	
		- всероссийский уровень;	15
		- региональный уровень;	10
		- муниципальный уровень.	5
		4. Участие в наполняемости сайта школы, а так же его ведение.	20
5. Ведение Госпабликов, «Сферум».	20		
6. Привлечение учащихся и педагогов на различные образовательные платформы.	20		
7. Ведение и контроль работы «Сетевого города»	20		
Физическое и духовное здоровье учащихся			
1.9.	Сохранение здоровья учащихся	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО.	5
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	3
		Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.):	
- всероссийский уровень;	8		
- региональный уровень;	5		
- муниципальный уровень.	3		
1.10.	Управление воспитательным процессом	Занятость учащихся во внеурочное время.	8 – при занятости школьников от 80 100%; 5 – при занятости от 60 80%

	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы.	10 (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и внешкольной работы ОУ)
Максимальное количество процентов		100 %

## 2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во процентов по показателям
<b>1. Обеспечение качества обучения учащихся</b>			
2.1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%).	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 25 95 - 99% - 20 91 - 94% - 15 90% и ниже – 5 %.
		- Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%).	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 20 95 - 99% - 15 91 - 94% - 8 90% и ниже – 5
		- Независимые региональные и муниципальные срезные контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 15 95 - 99% - 12 91 - 94% - 5 90% и ниже – 0
		Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия.	80% и более – 20 70 – 79% - 15 60 – 69% - 10 51- 59% - 5

2.2.	Внедрение современных образовательных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.	10 – использует систематически; 5 – использует периодически (условия выработывает методический совет школы)
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: – всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень; - уровень ОУ.	20 15 10 5
		1. Ведение Госпабликов, «Сферум». 2. Привлечение учащихся и педагогов на различные образовательные платформы. 3. Ведение и контроль работы «Сетевого города»	20 10 10
2.3.	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников: - всероссийский уровень - региональный, авторские программы - муниципальный, инновации - система в работе - периодически.	15 10 5 5 5
2.4.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	15 10 5

2.5.	Профессиональные достижения	<p>Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– международный и всероссийский уровень; 20</li> <li>– региональный уровень; 15</li> <li>– муниципальный уровень. 10</li> </ul>	
		Работа учителей в комиссиях по аттестации учащихся 9 классов, по проверке олимпиадных работ.	10
		Работа со школьной документацией.	5
		Методическая наполняемость учебного кабинета.	5
		<p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– международный и всероссийский уровень; 15</li> <li>– региональный уровень; 10</li> <li>– муниципальный уровень. 5</li> </ul>	
		<p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– международный и всероссийский уровень; 20</li> <li>– региональный уровень; 15</li> <li>– муниципальный уровень. 10</li> </ul>	
		<p>Наличие публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– международный и всероссийский уровень; 15</li> <li>– региональный уровень; 10</li> <li>– муниципальный уровень. 5</li> </ul>	
2.6.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине	15

		невольства качеством представляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	
2.7.	Позитивная динамика в работе учителя	Повышение квалификации работников в различных образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения сертификаты. Обобщение и распространение педагогического опыта.	10
		Индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время.	10
		Индивидуальная работа со способными учащимися во внеурочное время.	10
		Экспериментальная, исследовательская деятельность с учащимися.	5
		Инновации.	15
		Выбор экзаменов в процентах от количества обучаемых и сложности предмета.	10
		Внедрение, ведение и контроль педагогов ведущих программу «Билет в будущее»	15
		Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10
		Максимальное количество процентов	
<b>1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей.</b>			
3.1.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Наличие в деятельности классного руководителя воспитательной системы (системы воспитательной работы), индивидуальное мастерство. Наличие воспитательной системы (системы воспитательной работы), коллективный и творческий характер воспитательных дел, их комплексность.	5
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения	10 – при отсутствии или

	количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса.	положительной динамике в сторону уменьшения.
	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин.	10 – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 5 – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.
	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	15 10 5
	Зафиксированное участие класса в жизни местного социума, волонтерство.	10
	Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников: – всероссийский уровень – региональный, авторские программы – муниципальный уровень, инновации – система в работе.	20 15 10 5
	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев.	10 : 96 – 100%; 8 : 90 – 95%; 5 : 75 - 89%.
	Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.: – международный и всероссийский уровень;	20



		– региональный уровень; – муниципальный уровень; – уровень ОУ.	15 10 5
		Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний.	10 – 90 - 100%; 5 – 75 - 89% При посещаемости 50% и менее снятие процентов.
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя.	10
		Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	25 20 15
		Наличие публикаций: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	20 15 10
3.2.	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.): – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	15 10 5
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	20 15 10
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень;	20 15

		– муниципальный уровень.	10
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты: – международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	20 15 10

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

**Социальный педагог**

4.6.	Позитивные результаты деятельности в качестве социального педагога	Наличие/отсутствие в деятельности социального педагога системы по охране прав несовершеннолетних и социальной защиты детей, индивидуальное мастерство.	Наличие воспитательной системы (системы воспитательной работы), коллективный и творческий характер воспитательных дел их комплектность – 10 отсутствие – 0
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися школы.	10 - при отсутствии или положительной динамики в сторону уменьшения.
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин.	10 - при отсутствии пропусков без уважительных причин; 5 - при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения	5

		количества учащихся, состоящих на школьном учете.	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества, состоящих на учете трудных семей.	10
		Обеспечение профилактической и коррекционной работы с детьми и подростками, состоящими на различных видах учета. Наличие системы способов решения личных и социальных проблем.	10
		Охват «трудных» учащихся кружковой работы.	5
		Проведение мероприятий, бесед с учащимися школы.	10
		Индивидуальная работа с учащимися.	10
		Индивидуальная работа с родителями.	5
		Наличие банка данных на льготные категории.	5
4.7.	Признание высоких профессиональных достижений социального педагога	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства:	
		– международный и всероссийский уровень;	25
		– региональный уровень;	20
		– муниципальный уровень.	15
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.):	
		– международный и всероссийский уровень;	20
		– региональный уровень;	15
		– муниципальный уровень.	10
		Зафиксированная демонстрация стижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты:	
		– международный и всероссийский уровень;	20
		– региональный уровень;	15
		– муниципальный уровень.	10
		Обобщение и распространение педагогического опыта.	15

		Повышение квалификации профессиональной подготовки в различных образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения сертификат.	5
		Наличие публикаций: – международный и всероссийский уровень;	.
		– региональный уровень;	15
		– муниципальный уровень.	10
			5
Максимальное количество процентов			100 %

### Педагог-организатор

4.8.	Признание результатов деятельности в качестве вожатой	Организация и проведение внеклассных воспитательных мероприятий.	10
		Наличие комплексного плана воспитательных мероприятий.	10
		Организация взаимодействия с окружающим социумом.	5
		Организация и проведение мероприятий по адаптации учащихся 5-х классов к условиям школы.	10
		Результативное участие в районных и других творческих конкурсах, смотрах, фестивалях: – международный и всероссийский уровень;	25
		– региональный уровень;	20
		– муниципальный уровень.	15
		Реализация совершенствования и развития воспитательной системы.	10
		Результативное участие в организации школьного самоуправления.	10
		Результаты участия в организации каникулярного отдыха и оздоровления учащихся.	15
		Изготовление и пошив костюмов	20
Участие в заседании районной ПМПК	10		
	Результативные достижения общекультурного познавательного и личностного характера.	10	
Максимальное количество процентов			100 %

### Педагог-психолог

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во процентов по показателям
5.1	<b>Уровень социализации обучающихся</b>	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися в школе и вне ее	10
		Индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. привлекаемых педагогом-психологом  международный и всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень.	10 6 3 2
		Увеличение количества учащихся, принимающих участие в социально значимых проектах, акциях и т.д.	10
		Участие учащихся школы в жизни местного социума, волонтерство	10
		Охват учащихся школы организованными формами отдыха в каникулярное время	5
		Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин «проблемными» учащимися	5
		Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся школы	5
		5.2.	<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>
Психологическое сопровождение процесса обучения и воспитания школьников учащихся группы риска	10 – 90 - 100%; 5 – 75 - 89%.		
Психологическое сопровождение процесса обучения и воспитания школьников 1 и 5 классов, наличие благоприятного адаптационного периода у уч-ся всех возрастных групп	10		
Положительная динамика развития детей с	7		

		ограниченными возможностями здоровья	
5.3.	<b>Признание высокого профессионализма педагога-психолога учащимися и их родителями</b>	Подготовка презентаций, лекций анализа анкетирования и тестирования на общешкольные родительские собрания, а так же по классам	10
		Разработка и подготовка рекомендаций для родителей учащихся группы риска и ОВЗ	5
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия педагога-психолога	2 - при отсутствии.
5.4	<b>Методическая деятельность</b>	Наличие научно-методических статей, публикаций, авторских программ	6 – региональный уровень 3 – муниципальный уровень
5.6	<b>Штрафные баллы</b>	<b>При нарушении режима безопасности, санитарно-гигиенических условий, не выполнение правил трудовой дисциплины и разовых поручений директора, заместителя директора нарушение устава и должностных инструкций, этики поведения</b>	От -50 - 100

#### 6. Критерии оценки профессиональной деятельности педагога - библиотекаря

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во процентов по показателям
6.1	<b>Организация и проведение информационной работы (выставки, витрины и т. п. по пропаганде книги)</b>	Оформление постоянных и сменных книжных выставок, систематическое информирование читателей о новых поступлениях	7
6.2	<b>Учет работы библиотеки</b>	Своевременное представление установленной отчетности в районное управление образования, администрации школы	5
6.3	<b>Возмещение ущерба, причиненного книжному фонду</b>	Информирование читателей, получение от них книг взамен утерянных	5

	<b>по вине пользователей</b>		
6.4	<b>Установление связей с другими библиотеками</b>	Проведение совместных культурно-массовых мероприятий, организация межбиблиотечного обмена	7
6.5	<b>Оформление подписки школы на периодические издания, контроль их ставки</b>	Согласование с администрацией школы наименований подписных изданий, оформление напachte документов, ведение журнала учета поступивших изданий	5
6.6	<b>Поддержка надлежащего санитарного состояния помещений и фондов</b>	Контроль за работой сотрудника, производящего влажную уборку, ежедневное проветривание помещений, проведение санитарного дня не реже одного раза в месяц	5
6.7	<b>Осуществление качественного повышения профессионального уровня</b>	Прохождение курсов повышения квалификации, посещение районных семинаров и конференций, изучение специальной литературы	7
6.8	<b>Внедрение технического учета</b>	Осуществление компьютеризации основных библиотечных процессов	7
6.9	<b>Штрафные баллы</b>	<b>При нарушении режима безопасности, санитарно-гигиенических условий, не выполнение правил трудовой дисциплины и разовых поручений директора, заместителя директора нарушение устава и должностных инструкций, этики поведения</b>	

#### 7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности других работников школы

№ п/п	Должность	Виды дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника (стимулирование платы)	Кол-во процентов по показателям
7.1.	Главный бухгалтер (бухгалтер)	1. Качественная разработка и ведение финансово – хозяйственной деятельности учреждения (разработка	

		<p>новых программ, положений, подготовка экономических расчетов).</p> <p>2. Своевременный учет движения материальных и денежных средств (бюджетных субсидий), анализ эффективности и правильности расходования материальных средств.</p> <p>3. Оперативная подача заявок на финансирование и документов на перемещение бюджетных средств.</p> <p>4. Своевременный учет расходования средств, поступивших на оплату коммунальных услуг.</p> <p>5. Качественный расчет и анализ выполнения указанных целевых индикаторов по стимулирующему фону и приросту средней заработной платы.</p> <p>6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения по вопросу начисления заработной платы.</p> <p>7. Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работы разъездного характера.</p> <p>8. Соблюдение режима работы учреждения.</p> <p>9. Проведение внеплановых инвентаризаций.</p> <p>10. Своевременное и качественное представление отчетности, качественное ведение документации.</p>	100 %
7.2.	Заведующий хозяйством	<p>1. Качественная подготовка ОУ к новому учебному году.</p> <p>2. Активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории.</p> <p>3. Организация общественно-полезного труда с учащимися и работниками.</p> <p>4. Озеленение школы, выращивание рассады и цветов.</p> <p>5. Земляные работы на клумбах и территории пришкольного участка.</p>	100 %



		6. Соблюдение трудовой дисциплины подчиненными работниками.	
7.3.	Дворник	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание территории школьного двора в соответствии с нормами СанПИН, качественная уборка.</li> <li>2. Активное участие в ремонте школьных сооружений.</li> <li>3. Организация общественно-полезного труда с учащимися.</li> <li>4. Активное участие в озеленении школьного двора.</li> <li>5. Посезонная очистка двора от листьев и снега.</li> </ol>	До 50 %
7.4.	Уборщик служебных помещений	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание закрепленной территории в соответствии с нормами СанПИН, качественная уборка.</li> <li>2. Еженедельная генеральная уборка, дополнительное мытье окон, содержание в чистоте фасада.</li> <li>3. Активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории.</li> <li>4. Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря.</li> <li>5. За работу во вредных условиях (дез.средства-хлорная известь).</li> </ol>	До 100 %
7.5.	Водитель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа по соблюдению ТБ, предупреждение ДТП.</li> <li>2. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.</li> <li>3. Обеспечение безопасности перевозки детей.</li> <li>4. Содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПИН.</li> <li>5. Своевременность подачи автомобиля к месту назначения.</li> <li>6. Правильность и своевременность заполнения путевых листов с указанием маршрутов, показаний спидометра (расстояния) и количества заправленного бензина/дизтоплива.</li> <li>7. Выполнения отдельных служебных поручений поступающих от руководства.</li> </ol>	До 300 %

		8. Высокая исполнительская дисциплина.	
7.6.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	1. Активное участие в ремонтных работах в помещении и благоустройстве территории. 2. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок. 3. Обеспечение температурного и светового режима. 4. Текущий ремонт мебели, сантехники. 5. Ремонт освещения и канализации. 6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, официальных представителей воспитанников замечания в актах и предписаниях контролирующих органов.	до 70 %

**8. При нарушении режима безопасности, санитарно- гигиенических условий, не выполнение правил трудовой дисциплины и разовых поручений директора, нарушение устава и должностных инструкций, этики поведения, нарушение локальных актов учреждения снимается от 50% до 100%.**

8. Выплаты единовременного характера

8.1. К выплатам единовременного характера относятся следующие выплаты:

1) материальная помощь, которая может быть выплачена работнику учреждения в течение календарного года в следующих случаях:

а) утраты личного имущества работника учреждения в результате пожара или иного стихийного бедствия на основании подтверждающих документов;

б) смерти (гибели) близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении) работника учреждения - на основании свидетельства о смерти;

в) особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья в связи с заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также тяжелым материальным положением в семье и других исключительных случаях) работника учреждения.

8.2. Выплаты единовременного характера работникам Учреждения производятся в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения, финансируемых из бюджета Надеждинского муниципального района.

8.3. При определении размера выплаты единовременного характера в расчет принимается размер ставки (оклада) по оплате труда работников Учреждения, финансируемых из бюджета Надеждинского муниципального района, на момент принятия решения о выплате единовременного характера.

8.4. На выплаты единовременного характера начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленные законодательством Российской Федерации.

8.5. Выплаты единовременного характера назначаются приказом руководителя Учреждения и начальника Управления образования в порядке, определенном Разделом 3 настоящего Положения.

8.6. Представление о выплате единовременного характера по основаниям, указанным в подпунктах 1, 2, 3 пункта 8.1. настоящего Положения должно быть мотивированным,

отражать уровень исполнения работником учреждения целей и задач, входящих в сферу его трудовых обязанностей, уровень профессиональных навыков и способностей.

8.7. Представление о выплате единовременного характера направляется для рассмотрения в зависимости от соподчиненности руководителю учреждения или начальнику Управления образования за две недели предполагаемой выплаты.