

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СУРГУТСКИЙ РАЙОН  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«БАРСОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

**ПРИКАЗ**

от 30.12.2021  
пгт. Барсово

№ 1021

**Об утверждении положения о распределении стимулирующих выплат  
работникам МБОУ «Барсовская СОШ №1»**

В соответствии с постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 №1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение о распределении фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ «Барсовская СОШ №1» (приложение 1).
2. Утвердить Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации (приложение 2).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Гурова О.Н.

от 30.12.2021 № 1021

## Положение о распределении фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ «Барсовская СОШ №1»

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Барсовская средняя общеобразовательная школа № 1 (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Барсовская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Сургутского района от «26» июня 2017 года № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района», с изменениями.

1.3. Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат учреждения и критерии оценивания всех категорий работников учреждения.

1.4. Положение определяет условия установления стимулирующих выплат из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ) определяются с учётом специфики деятельности образовательной организации.

### 2. Стимулирующие выплаты

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$ФСБ = (ФДО + ФТС + ИВ + ФКВ) \times 20\% \times (РК + СИ + 1)$ , где:

ФСБ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

СИ - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФКВ - фонд компенсационных выплат (без учёта начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;

- фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ).

2.4. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляется по следующей формуле:

$ФСР = ФСБ - ФСР_{рук}$ , где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ; за особые достижения при выполнении услуг (работ).

ФСБ - фонд стимулирующих выплат;

ФСР<sub>рук</sub> - фонд стимулирования руководителя.

2.5. Фонд стимулирующих выплат работников состоит из:

- фонда стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) 85%;

- фонда стимулирующих выплат (за особые достижения, выполнение особо важных работ) 15%.

2.6. Экономия фонда руководителя увеличивает фонд стимулирующих выплат за особые достижения.

### 3. Принципы распределения фонда стимулирующих выплат

3.1. Фонд стимулирующих выплат работникам устанавливается приказом директора образовательной организации.

3.2. В основу распределения стимулирующих выплат положено структурное пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из четырёх частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- руководители второго и третьего уровней (заместители директора);
- специалисты (педагогические работники);
- специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (прочие специалисты), и служащие;
- рабочие.

Руководителям 2-3 уровней учреждения за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ) производятся стимулирующие выплаты в том числе по совмещаемой должности (но не более 50 % от утверждённых критерий)

Для расчёта размера фонда стимулирования работников применяется следующая формула:

$ФСР = ФСР_{рук} + ФСР_{пр} + ФСР_{псс} + ФСР_{раб}$ , где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСР<sub>рук</sub> - фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ, относящихся к категории работников "руководители" (второго и третьего уровней);

ФСР<sub>пр</sub> - фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ, относящихся к категории работников "специалисты" (педагогические работники);

ФСР<sub>псс</sub> - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, относящихся к категории работников "специалисты" (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (прочие специалисты) и "служащие";

ФСР<sub>раб</sub> - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты

работы, относящихся к категории работников "рабочие".

3.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются согласно порядкам:

3.3.1. Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, включая критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 1 к настоящему положению).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, производится один раз в год (календарный, до 01 сентября) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки за интенсивность и высокие результаты работы.

Вновь принятым работникам и долго отсутствующим работникам (отпуск по уходу за ребёнком, длительный отпуск сроком до одного года, длительная более полугодом болезнь) выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% от должностного оклада на срок не более 1 года, с даты приёма на работу или окончания отпуска по уходу за ребёнком, длительный отпуск сроком до одного года, выхода из длительной болезни.

3.3.2. Порядок установления стимулирующих выплат и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 2 к настоящему положению).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не реже двух раз в год (до 01 сентября и до 1 марта) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам, работникам приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% от должностного оклада на срок не менее полугодом с даты приёма (выхода) на работу.

3.3.3. Порядок установления стимулирующих выплат и критерии оценки эффективности деятельности работников для единовременной (в пределах экономии средств) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), (Приложение 3 к настоящему положению). Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере.

3.4. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника за интенсивность и качество выполняемых работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ), производится по следующей методике:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников учреждения;

- определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории.

3.5. При совмещении должностей категории сотрудников специалисты, служащие и

рабочие, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы получают согласно занимаемым должностям (но не более 50 % от утвержденных критерий).

3.6. Фонд стимулирующих выплат распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее - комиссия), состав утверждается приказом директора. Комиссия формируется голосованием на собрание коллектива образовательной организации из представителей всех категории работников образовательной организации заместители директора, педагогические работники (руководители школьных методических объединений), специалист, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, рабочих и председатель первичной профсоюзной организации, решения вносятся в протокол.

Из назначенного состава комиссии методом голосования выбирается председатель. Заседания комиссии проводятся не менее двух раз (до 1 сентября и до 1 марта). При необходимости заседания комиссии могут проводиться чаще. Работа комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

3.7. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, проставляет в «оценочном листе» руководителям школьных методических объединений или курирующему заместителю директора.

Председатель комиссии представляет в комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- структура фонда стимулирующих выплат на данный период;

- сводный «бальный» список работников учреждения с определением «стоимости» 1 балла (сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников учреждения, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории) и расчетом стимулирующих выплат и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ каждому работнику путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.9. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С дня заседания комиссии сотрудники в праве ознакомиться с решением комиссии оценки профессиональной деятельности у курирующего заместителя директора и в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.10. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и



дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.11. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.12. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь - декабрь включительно или январь - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

Приложение №1 к положению  
«О распределение фонда  
стимулирующих выплат работникам  
МБОУ «Барсовская СОШ №1»

### **Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

4. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются критерии (Приложение 1 к настоящему порядку).

5. Параметры и критерии снижения (лишение) стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работнику согласно критериям, представленным в таблице 1.

6. Снижение (лишение) стимулирующих выплат производится на основании приказа директора школы, в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

## за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 1

| №<br>п/п | Критерии  | Процент снижения премии<br>от общего допустимого объема<br>выплаты работнику (%) |
|----------|---|--|
| 1        | Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания  | 50   |
| 2        | Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания   | 100  |
| 3        | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений                                   | 20   |
| 4        | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации   | 20   |
| 5        | Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований             | до 100 (один факт 25, два 50, более двух 100)                                    |
| 6        | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздания на работу | 100  |
| 7        | Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса                           | до 100 (один факт 25, два 50, более двух 100)                                    |
| 8        | Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса   | 100  |
| 9        | Нарушение финансовой дисциплины   | 50   |
| 10       | Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами  | до 100 (один факт 25, два 50, более двух 100)                                    |

стимулирующих выплат за интенсивность  
и высокие результаты работы

**Критерии оценивания интенсивности и результатов работы специалистов,  
деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, и служащих для  
установления выплат стимулирующего характера.**

**Специалист по охране труда**

| № | Показатели   | Критерии   | Расчет по критерию   | Шкала  | Максим.<br>кол-во<br>балло<br>в |
|---|--|--|--|--|---------------------------------|
| 1 | Разработка нормативно правовой документации по охране труда  | 1) Разработка инструкций по ОТ и ТБ  | Своевременная и качественная разработка инструкций   | 3б   | 10б                             |
|   |  | 2) Разработка программ обучения работников по ОТ и ТБ  | Своевременная и качественная разработка программ   | 3б   |                                 |
|   |  | 3) Подготовка плана работы на учебный год  | Своевременная и качественная подготовка плана  | 2б   |                                 |
|   |  | 4) Разработка раздела охрана труда в кол. договоре   | Своевременная и качественная разработка раздела  | 2б   |                                 |
| 2 | Обучение работников и обучающихся  | 1) Организация и проведение семинаров, занятий по обучению работников и обучающихся                    | Уровень проведения семинаров, занятий по обучению работников и обучающихся                       | Высокий - 5б<br>Средний - 3б<br>Низкий - 1б  | 10б                             |
|   |  | 2) Организация и проведение практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС                    | Уровень и проведения практических занятий тренировок и учений                                    | Высокий - 5б<br>Средний - 3б<br>Низкий - 1б  |                                 |
|   |  | 3) Профессиональное мастерство   | Деятельность в зависимости от опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности         | от 2 до 5 лет - 1б<br>от 5 до 10 лет - 2б<br>от 10 до 20 лет - 3б<br>более 20 лет - 5б |                                 |
| 3 | Контроль выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности, охраны труда                               | Осуществление работы по выполнению предписаний надзорных органов                                       | Отсутствие невыполненных предписаний органов надзора и контроля                                  | 10б  | 10б                             |
| 4 | Контроль за созданием безопасных условий осуществления образовательного процесса и безопасных условий труда работников | 1) Проведение регулярных проверок школьных помещений<br>2) Проведение специальной оценки условий труда | Отсутствие травматизма во время осуществления образовательного процесса обучающихся и работников | Регулярные (ежедневные) проверки школьных помещений                                    | 10б                             |



|                  |   |  |   |   |    |
|------------------|---|--|---|---|----|
|                  |   |  |   | - 5б<br>Специальная оценка условий труда - 5б                   |    |
| 5                | Оценка деятельности со стороны работников | Положительная оценка деятельности со стороны работников  | Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных работников                                   | 70-100% - 2б<br>50-69% - 1б                                     | 2б |
| 6                | Особые условия труда                      | Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей) | Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей | Систем. раб. - 3б<br>Период. раб. - 2б<br>Единич. сл. у ч. - 1б | 3б |
| 7                | Исполнительская дисциплина                | Высокий уровень исполнительской дисциплины   | Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов         | 5б  | 5б |
| Итого: 50 баллов |   |  |   |   |    |

**Системный администратор**

| №                | Показатели  | Критерии   | Расчет по критерию  | Шкала  | Максим. кол-во баллов |
|------------------|---|--|---|--|-----------------------|
| 1                | Разработка нормативно правовой документации                       | Разработка и реализация плана работы информационного центра  | Своевременное и качественное выполнение плана работы  | 5б   | 5б                    |
| 2                | Работа с педагогическими работниками и обучающимися               | 1) Создание и поддержка сайта образовательной организации  | Высокая эффективность работы по созданию и обновлению сайта                                       | 5б   | 15б                   |
|                  |   | 2) Контроль и своевременное сопровождение электронного журнала   | Высокая эффективность работы с электронным журналом   | 3б   |                       |
|                  |   | 3) Обучение (консультирование) педагогических работников навыкам работы на ПК  | Количество и качество проведенных консультаций  | 5б   |                       |
|                  |   | 4) Сбор, обработка, систематизация информации банка педагогических работников  | Качественная обработка и систематизация информации  | 2б   |                       |
| 3                | Технологическое сопровождение мониторингов                        | 1) Ведение и обработка информации в электронных базах данных различного уровня   | Качественная обработка и систематизация информации  | 5б   | 10б                   |
|                  |   | 2) Внедрение элементов информационно аналитической системы управления образования                                      | Своевременное внесение изменений  | 5б   |                       |
| 4                | Обеспечение работоспособности оборудования информационного центра | Организация обслуживания и контроль за оборудованием   | Поддержание работоспособности оборудования; отсутствие жалоб со стороны педагогических работников | 10б  | 10б                   |
| 5                | Оценка деятельности со стороны работников                         | Положительная оценка деятельности со стороны работников  | Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных работников   | 70-100% - 2б<br>50-69% - 1б                                    | 2б                    |
| 6                | Особые условия труда  | Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей) | Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей       | Систем. раб. - 3б<br>Период. раб. - 2б<br>Единич. сл. уч. - 1б | 3б                    |
| 7                | Исполнительская дисциплина  | Высокий уровень исполнительской дисциплины   | Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов               | 5б   | 5б                    |
| Итого: 50 баллов |   |  |   |  |                       |

**Уборщик служебных помещений, дворник**

| №                | Показатели   | Критерии   | Количество баллов | Максим. количество баллов |
|------------------|--|--|-------------------|---------------------------|
| 1                | Содержание помещений, территории в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений, территории | Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений, территории со стороны заведующих помещениями, администрации, контролирующих органов | 86                | 86                        |
| 2                | Проведение генеральных уборок  | Осуществление не реже 1 раза в неделю; 1 раз в четверть - проведение единого санитарного дня   | 56                | 76                        |
|                  |  | Содержание в чистоте рабочего инвентаря и оборудования   | 26                |                           |
| 3                | Участие в подготовке к новому учебному году  | Осуществление текущего ремонта   | 106               | 106                       |
| 4                | Расширение зон обслуживания  | - совмещение профессий;<br>- увеличение объема выполняемых работ;<br>- выполнение обязанностей временно отсутствующих работников             | 76<br>76<br>76    | 216                       |
| 5                | Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности   | Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ   | 26                | 26                        |
| 6                | Высокий уровень исполнительской дисциплины   | Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, обучающихся  | 26                | 26                        |
| Итого: 50 баллов |  |  |                   |                           |

**Вахтер, сторож**

| № | Показатели  | Критерии   | Количество баллов | Максим. количество баллов |
|---|---|--|-------------------|---------------------------|
| 1 | Обеспечение оптимального уровня охраны здания образовательной организации | Осуществление наружного и внутреннего обхода здания школы не менее 3-х раз за смену. Отсутствие порчи и хищений имущества школы в период дежурства | 106               | 106                       |
| 2 | Ответственное отношение к правилам внутреннего трудового распорядка       | Своевременный прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнал.  | 56                | 106                       |
|   |   | Соблюдение режима хранения и учета, передачи ключей всеми работниками организации  | 56                |                           |
| 3 | Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности          | Неукоснительное соблюдение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций                                 | 56                | 56                        |
|   |   | Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, особенно в выходные и праздничные дни, со стороны администрации, контролирующих органов          | 56                | 56                        |



|   |  |  |                |     |
|---|--|--|----------------|-----|
| 4 | Расширение зон обслуживания                                      | - совмещение профессий;<br>- увеличение объема выполняемых работ;<br>- выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | 66<br>56<br>56 | 166 |
| 5 | Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности | Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ   | 26             | 26  |

Итого: 50 баллов

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания****Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

| № | Показатели  | Критерии   | Количество баллов | Максимальное количество баллов |
|---|---|--|-------------------|--------------------------------|
| 1 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                         | Своевременное выполнение заявок по установлению технических неполадок.<br>Отсутствие невыполненных заявок.                       | 106               | 106                            |
| 2 | Периодический осмотр состояния здания и помещений, технический осмотр и ремонт оборудования | Своевременное проведение осмотра и комплексного обслуживания здания и помещений  | 86                | 86                             |
| 3 | Участие в подготовке к новому учебному году   | Осуществление текущего ремонта   | 106               | 106                            |
| 4 | Расширение зон обслуживания   | - совмещение профессий;<br>- увеличение объема выполняемых работ;<br>- выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | 66<br>66<br>66    | 186                            |
| 5 | Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности                            | Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ   | 26                | 26                             |
| 6 | Высокий уровень исполнительской дисциплины  | Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся   | 26                | 26                             |

Итого: 50 баллов

**Порядок установления стимулирующих выплат и критерии оценки  
эффективности деятельности работников для установления выплаты  
за качество выполняемых работ**

1. Система выплат за качество выполняемых работ из фонда стимулирования работников учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.
2. Целью установления выплат за качество выполняемых работ, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.
3. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).
4. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере.
5. Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.
6. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам образовательного учреждения может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:
  - повышение установленного размера базовой единицы;
  - изменение размера фонда стимулирующих выплат за качества.
7. Критерии оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 1 к настоящему порядку).

Приложение №1 к порядку установления стимулирующих выплат и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты за качество выполняемых работ

### Критерии оценивания эффективности деятельности руководителей второго уровня для установления выплат стимулирующего характера

| № | Показатели   | Критерии   | Расчет по критерию   | Шкала          | Максим. кол-во баллов |
|---|--|--|--|----------------|-----------------------|
| 1 | Обеспечение высокого качества образования            | 1) Степень удовлетворённости населения деятельностью образовательной организации   | "Оценивается два раза в год:<br>- 90% - 3 балла;<br>- менее 90% - 0 баллов."   | 36<br>06       | 186                   |
|   |  | 2) Рост среднего результата единого государственного экзамена (далее -ЕГЭ)   | Среднее значение результата ЕГЭ равно или выше среднего значения по Сургутскому району:<br>-по математике<br>-по русскому языку  | 26<br>26       |                       |
|   |  | 3) Рост количества сдавших в форме ЕГЭ по выбору три и более предмета от общей численности выпускников с результатом более 70 баллов                                   | Количество выпускников, сдавших в форме ЕГЭ три и более экзаменов с результатом более 70 баллов:<br>-превышает 70% от общего количества выпускников<br>-превышает 80% от общего количества выпускников | 26<br>36       |                       |
|   |  | 4) Рост среднего балла независимой оценки знаний выпускников, освоивших образовательные программы основного общего образования   | Среднее значение тестирования равно или выше среднего значения по Сургутскому району:<br>-по математике<br>-по русскому языку  | 26<br>26       |                       |
|   |  | 5) Реализация программ профильной направленности и организация профильного обучения в образовательной организации  | Реализация образовательных программ по двум и более профильным направлениям  | 26             |                       |
| 2 | Создание условий для сохранения здоровья обучающихся | 1) Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе двухразовым, с привлечением дополнительных средств (родительской платы) | Охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы:<br>-при охвате 50 и более % обучающихся<br>-при охвате 20-50% обучающихся<br>-менее 20% обучающихся | 56<br>36<br>06 | 56                    |



|   |   |   |   |                |     |
|---|---|---|---|----------------|-----|
| 3 | Соответствие условий требованиям ФГОС для обучающихся с ОВЗ | 1) Создание условий для реализации ФГОС для обучающихся с ОВЗ   | Реализация адаптированной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ   | 26             | 96  |
|   |   | 2) Создание условий для инклюзивного образования  | Использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития ИТР)<br>Организация дистанционной формы обучения детей с ОВЗ   | 26<br>26       |     |
|   |   | 3) Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса для лиц с ОВЗ                      | Обеспечение оснащенности необходимым оборудованием для обучения лиц с ОВЗ:<br>-обеспечение учебных и специализированных кабинетов<br>-укомплектованность библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам | 26<br>16       |     |
| 4 | Система воспитательной работы                               | 1) Результативность участия программ образовательной организации по воспитательной работе в конкурсах различного уровня | -программа; победитель и призер муниципального уровня.<br><br>- программа; победитель и призер регионального уровня.<br><br>- программа; победитель и призер федерального уровня  | 16<br>26<br>36 | 116 |
|   |   | 2) Профилактика правонарушений  | Количество обучающихся, состоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим полугодием:<br>- снижение<br>- стабильность<br>- увеличение  | 26<br>16<br>06 |     |
|   |   | 3) Организация отдыха и занятости обучающихся, состоящих различных видах учета  | Охват организованными формами и занятости обучающихся, состоящих на различных видах учета<br>-100% охват<br>-менее 100% охват   | 26<br>06       |     |

|   |   |  |   |                   |     |
|---|---|--|---|-------------------|-----|
|   |   | 4) Организация отдыха обучающихся 1-11-х классов в каникулярное время  | Процент обучающихся 1-11-х классов от общего количества, охваченных отдыхом в лагере с дневным пребыванием:<br>-более 30%<br>- менее 30%  | 26<br>06          |     |
|   |   | 5) Занятость обучающихся в системе дополнительного образования в образовательной организации   | Процент от общего количества обучающихся, охваченных в системе дополнительного образования в образовательной организации:<br>- более 86 %<br>- менее 86%  | 26<br>06          |     |
| 5 | Качество и развитие образовательной системы       | 1) Создание развивающей профессиональной среды   | -наличие в районного руководителя методического объединения<br>-обеспечение работы районного ресурсного центра на базе образовательной организации  | 36<br>36          | 216 |
|   |   | 2) Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная и музыкальная), лидерская и социальная одаренность, спортивная одаренность) | Результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в очных мероприятиях районного, регионального уровней: олимпиады (кроме Всероссийской олимпиады школьников по предметам), конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, соревнования и прочее) (наличие баллов производится за каждого победителя или призера):<br>-победитель (призер) районного этапа<br>-победитель (призер) регионального этапа | 106<br>1 б<br>2 б |     |
|   |   | 3) Создание условий для инновационного развития образовательной организации  | Уровень инновационной деятельности:<br>-муниципальный уровень<br>-региональный, федеральный уровни  | 26<br>36          |     |
| 6 | Кадровое обеспечение образовательной деятельности | 1) Работа с кадрами  | Отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций   | 26                | 96  |
|   |   | 2) Аттестация педагогических работников  | Успешное прохождение аттестации педагогами за отчетный период:<br>- 100% соответствие заявленных педагогами квалификационных категорий, присвоенным по результатам аттестации за отчетный период  | 26                |     |

|   |   |   |   |                |    |
|---|---|---|---|----------------|----|
|   |   | 3) Создание условий для повышения квалификации работников по профилю занимаемой должности   | Доля работников, прошедших в отчетный период профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации и получивших удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности:<br>-50 и более %<br>-менее 50%   | 26<br>06       |    |
|   |   | 4) Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов  | -наличие вновь принятых молодых педагогов<br>-сохранение контингента молодых специалистов со стажем работы до 5 лет   | 16<br>26       |    |
| 7 | Материальная, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности | 1) Создание условий для развития материального обеспечения образовательной деятельности в соответствии с ФГОС (исключая условия для лиц с ОВЗ, которые оцениваются в п.3.3)   | Обеспечение оснащенности необходимым оборудованием:<br>-до 50% специализированных и учебных кабинетов<br>-50 и более % специализированных и учебных кабинетов<br>-укомплектованность библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам | 16<br>26<br>26 | 76 |
|   |   | 2) Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения образовательной организации и соответствии заявок плану-графику размещения заказов | Отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг и соответствии заявок плану-графику размещения заказов  | 36             |    |

|   |   |   |  |                        |     |
|---|---|---|--|------------------------|-----|
| 8 | Создание условий для обеспечения комплексной безопасности | 1) Подготовка новому учебному году  | Наличие подписанного на 1 сентября акта проверки готовности образовательной организации к новому учебному году   | 26                     | 126 |
|   |   | 2) Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации   | -соответствие состояния антитеррористической безопасности сведениям, представленным в паспорте антитеррористической безопасности<br><br>-отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности<br><br>-отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований пожарной безопасности | 26<br><br>26<br><br>26 |     |
|   |   | 3) Обеспечение техники безопасности образовательной организации   | - отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности<br>- отсутствие несчастных случаев с работниками образовательной организации  | 26<br><br>26           |     |
| 9 | Финансово хозяйственная деятельность                      | 1) Расширение перечня и объема поступлений от платных услуг   | - исполнение утверждённого плана 95% и более<br>- исполнение плана менее 95% - 0 баллов  | 36<br><br>06           | 86  |
|   |   | 2) Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, тыс.руб., % исполнения                                | "Исполнение ПФХД:<br>- 97% и более<br>- от 95% до 97%<br>- менее 95 %  | 36<br>26<br>06         |     |
|   |   | 3) Снижение удельного расхода коммунальных ресурсов в отчётном году по отношению к показателям предыдущего года | - снижение удельных расходов электрической энергии, ХВС, ГВС не менее чем на 3%;<br>- снижение удельных расходов потребления электрической энергии, ХВС, ГВС менее чем на 3%   | 26<br><br>06           |     |

|                   |  |  |   |          |    |
|-------------------|--|--|---|----------|----|
| 10                | Информатизация и информационная открытость             |  | -соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации<br>- несоблюдение                | 26<br>06 | 56 |
|                   |  | 1)Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации в соответствии с нормативно правовыми актами<br>2) Обеспечение корректной выгрузки данных в региональный информационный ресурс «ГИС Образования Югры», ЦОП ХМАО-Югры и т.д. (согласно функциональным обязанностям) | - своевременная и достоверная передача сведений<br>-несвоевременная и недостоверная передача сведений | 36<br>06 |    |
| 11                | Профсоюзная деятельность в образовательной организации | 1) Наличие первичной профсоюзной организации в образовательной организации   | Количество членов Профсоюза в образовательной организации<br>-от 80% до 100%<br>- менее 80%           | 36<br>06 | 56 |
|                   |  | 2)Создание условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации   | Наличие благоприятных условий деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации         | 26       |    |
| Итого: 110 баллов |  |  |   |          |    |

**Критерии оценивания эффективности деятельности педагогических работников для  
установления выплат стимулирующего характера**

| № | Показатели  | Критерии   | Расчет по критерию   | Шкала  | Максим.<br>кол-во<br>баллов |
|---|---|--|--|--|-----------------------------|
| 1 | Динамика индивидуальных образовательных результатов | 1) Динамика учебных достижений обучающихся.  | Количество обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода/численность обучающихся ("прирост" учебных достижений").<br>Анализ профилактической и коррекционной работы | Повышение - 2б<br>Стабильно-1б<br>Понижение - 0б | 6б                          |
|   |   | 2) Динамика достижений коррекционноразвивающей и профилактической работой с обучающимися   |  |  |                             |
|   |   | 2) Содействие достижению индивидуальных результатов  |  |  |                             |
|   |   | 3) Содействие созданию оптимальных условия для включения обучающихся в образовательную деятельность, способствующую достижению образовательных результатов | Наличие комфортных условий для образования обучающихся   | Наличие созданных условий - 2б                   |                             |



|   |  |   |   |  |          |
|---|--|---|---|--|----------|
| 2 | Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности. Обеспечение качественного образования | 1) Подготовка участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и др. мероприятий                      | Количество участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций и др. мероприятий (за каждого участника)  | Всероссийский уровень -3 б<br>Региональный уровень - 2 б<br>Муниципальный уровень - 1б   | Мак. 14б |
|   |  | 2) Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях | Количество обучающихся - победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий (за каждого победителя и призера) | Всероссийский уровень-6б<br>Региональный уровень - 5б<br>Муниципальный уровень - 4б<br><br>Школьный уровень - 3 б (заочные мероприятия - количество баллов в половину в зависимости от уровня) |          |
| 3 | Результативность методической и опытно - экспериментальной деятельности педагога. Обеспечение качественного образования                      | 1)Использование современных образовательных педагогических технологий   | В ходе посещения занятий (по результатам ВШК)   | Использует систематически -2б<br>Использует периодически- 1б   | Мак. 18б |
|   |  | 2) Разработка и использование авторских программ, учебных и элективных курсов, методических пособий                   | Количество и объем разработанных авторских программ, элективных курсов, методических пособий (при наличии рецензии)   | Авторские программы-3б<br>Элективных курсы-1б<br>Методические пособия-2б   |          |

|   |  |  |  |   |     |
|---|--|--|--|---|-----|
|   |  | 3) Представление результатов исследовательской, опытно-экспериментальной и методической деятельности на различных мероприятиях | Участие в распространении опыта работы (выступления на различных мероприятиях их проведение). Предоставление подтверждающих документов                               | Всероссийский - 5б<br>Региональный уровень-4б<br>Муниципальный уровень-3б<br>Школьный уровень-2б (заочные мероприятия - количество баллов в половину в зависимости от уровня) |     |
|   |  | 4) Наличие публикаций в печати   | Количество и объем опубликованных собственных методических и дидактических разработок  | Всероссийский уровень - 4б<br>Региональный уровень-3б<br>Муниципальный уровень -2б (электронные публикации - количество баллов в половину в зависимости от уровня)            |     |
|   |  | 5) Педагогическое мастерство   | Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы   | от 2 до 5 лет - 1б<br>от 5 до 10 лет - 2б<br>от 10 до 20 лет - 3б<br>более 20 лет - 5б  |     |
| 4 | Уровень освоения обучающимися учебных программ | 1) Успеваемость обучающихся (по результатам оценивания учителем)   | Количество обучающихся, получ.3-5 по итогам периода/численность обучающихся  | 90-100%-5б<br>80-89%-3б<br>70-79%-1б  | 20б |
|   |  | 2) Успеваемость обучающихся (по результатам внешней экспертизы) ВПР,РДР, ОГЭ,ЕГЭ, НИКО и т.д.                                  | Кол-во обучающихся, получ. 3-5 по итогам внешней экспертизы/ численность обучающихся, участвующих во внешней экспертизе  | 90-100%-5б<br>80-89%-4б<br>70-79%-2б  |     |
|   |  | 3) Качество знаний обучающихся (по результатам оценивания учителем)  | Кол-во обучающихся, получ. 4 и 5 по итогам периода /численность обучающихся (матем., русс.яз., литер., история, биология, химия, физика. география, ин.яз., нач.кл.) | 80-100%-5б<br>48-79%-4б<br>28-47%-3б<br>8-27%-2б  |     |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
|   |  | (музыка, ИЗО, технология, физ-ра, ОБЖ)  | 80-100%-5б<br>48-79%-3б<br>28-47%-2б   |   |
|   |  | 4) Качество знаний обучающихся (по результатам внешней экспертизы) ВПР,РДР, ОГЭ,ЕГЭ, НИКО и т.д.            | Кол-во обучающихся, подтвердивших или повысивших оценку по итогам внешней экспертизы/численность обучающихся | 80-100%-6б<br>48-79%-5б<br>28-47%-4б<br>8-27%-3б                                  |
|   |  | 5) Целенаправленная систематическая подготовка обучающихся к ГИА  | Охват обучающихся подготовкой к ГИА  | 90-100% - 5б<br>30-90% - 4б<br>менее 30% - 3б                                     |
| 5 | Успешность внеурочной работы педагога, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя | 1) Обучающиеся, неуспевающие на оценку "удовлетворительно" по предмету                                      | Наличие/отсутствие обучающихся, неуспевающих на оценку "удовлетворительно" по предмету                       | Отсутствие неуспевающих по предмету - 2б<br>Наличие неуспевающих по предмету - 0б |
|   |  | 2) Одаренные обучающиеся  | Наличие/отсутствие одаренных обучающихся   | Наличие одаренных - 2б<br>Отсутствие одаренных - 0б                               |
|   |  | 3) Планирование работы по вовлечению обучающихся в систематическую дополнительную подготовку                | План работы по предупреждению или преодолению неуспеваемости; ИОП работы с одаренным обучающимся             | Наличие плана работы - 1б<br>Отсутствие плана - 0б                                |
|   |  | 4) Реализация плана внеурочной работы по вовлечению обучающихся в систематическую дополнительную подготовку | Количество обучающихся, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку                              | Наличие вовлеченных в мероприятия - 1б<br>Отсутствие вовлеченных - 0б             |
|   |  |   |  | 6 б   |

|   |   |   |  |   |         |
|---|---|---|--|---|---------|
| 6 | Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога | 1) Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка)  | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре (при наличии документа, свидетельствующего об обучении в отчетном периоде) | Повышение квалификации, профессиональная переподготовка (не менее 72 ч.)-2б<br>Обучение в ВУЗе (по профилю деятельности )- 2б<br>Обучение в аспирантуре - 3б  | мак. 5б |
| 7 | Результативность собственной педагогической деятельности  | 1) Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия) | Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов.   | Всероссийский уровень-5б<br>Региональный уровень-4б<br>Муниципальный уровень-3б<br>Школьный уровень-2б  | Мак.15б |
|   |   | 2) Участие в профессиональных конкурсах   | Кол-во и уровень конкурса, в которых педагог принял участие  | Очные<br>Всероссийский уровень-4б<br>Региональный уровень-3б<br>Муниципальный уровень-2б<br>Школьный уровень-1б<br>Заочные<br>Всероссийский уровень-3б<br>Региональный уровень-2б<br>Муниципальный уровень-1б |         |

|   |  |  |   |   |    |
|---|--|--|---|---|----|
|   |  | 3) Результативность участия в профессиональных конкурсах                           | Наличие документов, подтверждающих результативное участие в профессиональном конкурсе | Очные<br>Всероссийский уровень-5б<br>Региональный уровень-4б<br>Муниципальный уровень-3б<br>Школьный уровень-2б<br>Заочные<br>Всероссийский уровень-3б<br>Региональный уровень-2б<br>Муниципальный уровень-1б |    |
| 8   | Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся | 1) Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучающихся               | Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных обучающихся                            | 80-100%-3б<br>60-79%-2б<br>40-59%-1б<br>менее 40% - 0б  | 8б |
| 2) Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучаемых учащихся   |  | Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных родителей (законных представителей) | 80-100%-3б<br>60-79%-2б<br>40-59%-1б<br>менее 40% - 0б                                |   |    |
| 3) Посещаемость родителями (законными представителями) общешкольных и классных родительских собраний, мероприятий |  | Кол-во родителей, посетивших род. собрания, мероприятия/общее кол-во родителей     | 90-100%-2б<br>75-89%-1б<br>менее 75% -0б  |   |    |
| 9   | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы                                    | 1) Участие педагога  | Участие педагога в конкретном виде деятельности                                       | Вхождение в состав ТГУ по разработке ООП - 3б<br>Разработка рабочей программы (как приложения ООП) - 2б<br>Реализация рабочей программы - 1б  | 5б |

|    |  |   |  |  |     |
|----|--|---|--|--|-----|
|    |  | 2) Ведение портфолио обучающихся в рамках реализации ФГОС                                       | Наличие оформленного портфолио   | Оформлено всеми участниками образовательных отношений - 2б<br>Частично оформлено - 1б            |     |
| 10 | Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы | 1) Включение обучающихся в физкультурно - оздоровительную и спортивно - массовую работу в школе | Участие классного коллектива в школьном этапе ФСК ГТО  | Результативное участие - 2б<br>Участие - 1б<br>Не участие - 0б                                   | 10б |
|    |  | 2) Организация и координирование работы по включение обучающихся в спортивные секции            | Количество обучающихся, охваченных дополнительным образованием спортивной направленности                               | 90-100%- 4б<br>70-89%-3б<br>50-69%-2б<br>менее 50%-0б  |     |
|    |  | 3) Организация физкультурно - оздоровительной и спортивно - массовой работы в школе             | Разработка и реализация плана физкультурно - оздоровительной и спортивно - массовой работы в школе                     | Разработка плана - 1б<br>Систематическое участие в реализации - 3б<br>Периодическое участие - 2б |     |
|    |  | 4) Организация деятельности школьного клуба   | Обеспечение функционирования клуба   | Руководство клубом - 1б  |     |
| 11 | Создание образовательной инфраструктуры                        | 1) Формирование комфортной развивающей образовательной среды                                    | Работа по улучшению эстетического вида и научно-методической базы кабинета (по результатам проверки учебных кабинетов) | Замечания отсутствуют - 2б   | 2б  |
| 12 | Создание условий для сохранения здоровья обучающихся           | 1) Соблюдение валеологических требований к учебному занятию                                     | В ходе посещения учебных занятий (по результатам ВШК)  | Соблюдают систематически -2б<br>Соблюдают периодически- 1б                                       | 6б  |
|    |  | 2) Результативность работы по сохранению здоровья обучающихся класса                            | Стабильность или положительная динамика качества здоровья обучающихся класса   | Положит динамика - 2б<br>Стабильность качества здоровья -1б                                      |     |





|                   |   |  |   |  |
|-------------------|---|--|---|--|
|                   | 3) Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе двухразовым, за счет дополнительных средств (родительская плата) | Количество обучающихся, охваченных сбалансированным горячим питанием | 80-100%-2б<br>50-79%-1б<br>меньше 50-0б |  |
|                   | 4) Отсутствие травматизма на уроках, переменах и во время дежурства в рекреациях.   | Зафиксированные случаи травматизма за отчетный период                | Отсутствие случаев травматизма - 2б     |  |
| Итого: 110 баллов |   |  |   |  |



## **Порядок установления стимулирующих выплат и критерии оценки эффективности деятельности работников для единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1. Система выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирования работников учреждения включает в себя выплаты по факту получения результата.

2. Целью установления выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) является повышение материальной заинтересованности работников образовательного учреждения.

3. Установление выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам образовательного учреждения производится по ходатайству руководителя, заместителей руководителя, руководителей методических объединений в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников:

4. Условия премирования из фонда стимулирующих выплат и размеры стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются согласно критериям оценки эффективности деятельности работников (приложение 1 настоящему Порядку).

5. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, формируемого в соответствии с п 2.4. настоящего Положения.

6. Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

Приложение №1 к порядку установления стимулирующих выплат и критерии оценки эффективности деятельности работников для единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

**Критерии оценивания эффективности деятельности работников для определения размера единовременных (разовых) выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

| № | Показатели  | Критерии   | Максимальное количество баллов |
|---|---|--|--------------------------------|
| 1 | Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на базе образовательной организации  | 1) Организация отдыха обучающихся в пришкольном летнем лагере, при условии отсутствия замечаний со стороны администрации | 15 баллов                      |
|   |   | 2) За руководство пришкольным летним лагерем, при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций     | 10 баллов                      |
| 2 | Внешкольные спортивные соревнования с учетом дополнительно потраченного педагогическим работником личного времени и результативность                                    | 1) Призовые места в поселковых спортивных соревнованиях и конкурсах  | 3 балла                        |
|   |   | 2) Призовые места в районной спартакиаде   | 5 баллов                       |
|   |   | 3) Призовые места в региональных соревнованиях   | 8 баллов                       |
|   |   | 4) Призовые места во Всероссийских соревнованиях   | 10 баллов                      |
| 3 | Результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, олимпиадах, конференциях с учетом дополнительно потраченного педагогическими работникам личного времени | 1) Поселковый уровень<br>Очное (победа)<br>Очное (призер)<br>Заочное (победа)<br>Заочное(призер)                         | 3 балла                        |
|   |   | 2) Районный уровень Очное (победа)<br>Очное (призер) Заочное (победа)<br>Заочное(призер)                                 | 5 баллов                       |
|   |   | 3) Региональный уровень<br>Очное (победа)<br>Очное (призер)<br>Заочное (победа)<br>Заочное(призер)                       | 8 баллов                       |
| 4 | Разработка и внедрение  | 1) Новых локальных актов   | 5 баллов                       |
|   |   | 2) Авторских программ  | 5 баллов                       |
|   |   | 3) Иных документов   | 5 баллов                       |

|    |  |   |           |
|----|--|---|-----------|
| 5  | Представление имиджа образовательной организации, в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства                               | 1) На районных мероприятиях<br>Очное (победа)<br>Очное (призер)                                   | 5 баллов  |
|    |  | 2) На региональных мероприятиях<br>Очное (победа) Очное (призер) Заочное (победа) Заочное(призер) | 8 баллов  |
|    |  | 3) На федеральных мероприятиях<br>Очное (победа)<br>Очное (призер)<br>Заочное (победа)            | 10 баллов |
| 6  | Участие, организация и проведение непредусмотренных планом работы образовательной организации мероприятий                                    | 1) Поселковый уровень   | 3 балла   |
|    |  | 2) Районного уровня   | 5 баллов  |
|    |  | 3) Регионального уровня   | 8 баллов  |
|    |  | 4) Федерального уровня  | 10 баллов |
| 7  | Поощрение за поездки, организованные в образовательных целях, в том числе за границу   | 1) В масштабах района   | 5 баллов  |
|    |  | 2) В масштабах округа   | 8 баллов  |
|    |  | 3) В масштабах РФ   | 10 баллов |
| 8  | Подотчетным лицам по итогам инвентаризации, проверке, при положительном отзыве контролирующей организации                                    | Отсутствия замечаний со стороны контролирующих органов  | 10 баллов |
| 9  | За работу в пункте проведения ЕГЭ  | 1)Руководителю ППЭ, организатору,   | 15 баллов |
|    |  | 2) Помощнику руководителя ППЭ   | 7 баллов  |
|    |  | 3) Оператору ПЭВМ ППЭ   | 10 баллов |
| 10 | По результатам внешней экспертизы (в % соотношении успешно прошедшие экспертизу обучающихся (на «4» и «5») от общего количества обучающихся) | 1) 90% - 100%   | 10 баллов |
|    |  | 2) 75% - 89%  | 8 баллов  |
|    |  | 3) 50% - 74%  | 5 баллов  |
| 11 | Руководство профсоюзным комитетом  |   | 10 баллов |
| 12 | Работа в профсоюзном комитете (по ходатайству председателя ПК за конкретное мероприятие, с учетом потраченного личного времени)              |   | 5 баллов  |

|    |  |  |           |
|----|--|--|-----------|
| 13 | Всеобуч  |  | 5 баллов  |
| 14 | Проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой   | 1) на районном уровне                  | 5 баллов  |
|    |  | 2) на региональном уровне              | 8 баллов  |
|    |  | 3) на федеральном уровне               | 10 баллов |
| 15 | Работа с будущими первоклассниками и их родителями (предшкольная подготовка)   |  | 10 баллов |
| 16 | Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных  | Выполнение сложных и внеплановых работ | 10 баллов |
| 17 | Организация ремонта учебного кабинета и помещений (подготовка кабинетов и помещений к новому учебному году)  |  | 10 баллов |
| 18 | Заместителям директора по результатам учебного года при условии стабильности или повышения качества знаний обучающихся, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса |  | 10 баллов |
| 19 | Помощь служащих, рабочих и прочих специалистов в организации образовательной деятельности в организации  |  | 10 баллов |
| 20 | Юбилейные даты   |  | 5 баллов  |

Приложение 2 к приказу  
от 30.12.2021 № 1021

## **Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации**

1. Состав Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее — комиссия) утверждается приказом директора. В состав комиссии входят представители администрации учреждения, первичной профсоюзной организации и работников учреждения.

2. Комиссия принимает решения, если в её работе принимают участие не менее 2/3 состава.

3. Ход заседания Комиссии протоколируется, протокол подписывается председательствующим и секретарём Комиссии.

4. В компетенцию Комиссии входит:

4.1. Анализ представленных материалов о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления стимулирующих выплат.

4.2. Участие в мотивированной корректировке баллов по каждому показателю для каждого работника учреждения.

4.3. Определение общего числа баллов для каждой группы работников и перевод их в денежное выражение.

4.4. Информирование работников учреждения о результатах работы комиссии.

4.5. Учет, экспертиза и урегулирование разногласий в оценке деятельности по показателям стимулирующих выплат.

4.6. Подготовка и представление руководителю учреждения сводных материалов работы комиссии.

5. Комиссия в процессе анализа представленных материалов о показателях деятельности работников, определяет общее количество баллов, набранных одним работником по всем показателям. Для этого:

- проводит экспертизу представленных материалов;

- формирует аналитическую информацию о показателях деятельности по каждому работнику.

6. Председатель комиссии составляет сводный протокол по всем работникам учреждения.

7. Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих выплат на общее число баллов всех работников учреждения.



- устанавливает выплату в денежном выражении каждому работнику учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

- передает итоговый протокол руководителю учреждения.

8. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашаются эксперты, ответственные за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем комиссии и работником учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

9. Работники учреждения имеют право подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления является факт(ы) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки:

- в случае несогласия работника с оценкой труда, данной комиссией, работник подает апелляцию в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

- председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание комиссии.

- в присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя и (или) руководителя подразделения, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

- оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

11. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы об установлении размера регулярных и разовых выплат работникам.

12. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных оценочных листов работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

13. На основании представленных оценочных листов работников составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники

учреждения вправе ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности.

