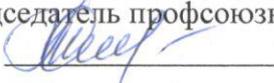


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5 (центр образования) г. Суворова  
имени Героя Советского Союза Е.П. Тарасова»  
(МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»)**

<p>ПРИНЯТО Общим собранием работников Протокол № <u>2</u> от <u>31.08.22</u> Председатель профсоюзного комитета  Т.И.Силаева</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» Е.В.Медведева Приказ № <u>203</u> от <u>31.08.22</u> 2022г.</p>
---	---

**Положение  
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего и  
компенсационного характера, доплат за работу, не входящую в круг  
должностных обязанностей, премиальных выплат работникам  
МБОУ "СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова"**

**1 Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова за результативность и качество работы (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании», Уставом и Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» (далее-Учреждения).
- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3. Основными критериям, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.
- 1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты Учреждения.
- 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности являются:
- проведение системной самооценки работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
  - обеспечение внешней экспертной оценки труда;
  - усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.
- 1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Учреждения.

## 2. Порядок распределения доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера:

### 2.1. Виды доплат:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки - до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время: ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника:

а) За заведование кабинетом:

- 5 % - предметные кабинеты, групповые помещения,

- 10 % - кабинеты информатики, обслуживающего труда, музыкальный кабинет, физики, мастерские,

- 15 % - спортивный зал, кабинет химии.

б) За проверку тетрадей: русский язык, литература, - 15 % от должностного оклада. Иностранный язык - 5% от оклада. Математика -10% от оклада. Биология, химия, физика

-5 % от должностного оклада. Начальные классы (русский язык, литературное чтение, математика) - 15% от должностного оклада.

в) За классное руководство учителям - 2000 рублей дифференцированно, в зависимости от количества человек в классе.

г) Лаборанту за работу с вредными и (или) опасными условиями труда-12% от должностного оклада.

д) Учителям химии, информатики: 5-9 классы – 10%, 10-11 классы – 12 %.

е) Педагогам, выполняющим функции старшего наставника, наставника-специалиста - от 10 до 30 % от должностного оклада в месяц, с учетом оценки результативности их деятельности.

ж) Уборщику служебных помещений – 10%, повару, младшему воспитателю, инженеру (ответственному за электрохозяйство) по тяжести условий труда-12 %.

з) Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей-до 20% должностного оклада.

и) Сотрудникам учреждения за многолетний труд и в связи с юбилеем (50, 60, 70 лет).

к) педагогам, работающим по индивидуальным образовательным маршрутам и адаптированным программам (дети с ОВЗ) – 25 %.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2.3. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников Учреждения в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.4. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- постоянная стимулирующая выплата за осуществление работниками дополнительных функций по управлению Учреждением;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году за период, разовые премии);
- ежемесячная стимулирующая выплата по итогам работы за период (на основе оценочных листов);
- ежемесячная стимулирующая выплата воспитателям за осуществление качественного содержания (присмотр и уход) воспитанников;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения определяется решением экспертной комиссии образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок.

2.6. Для подготовки предложений директору МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» об установлении работникам стимулирующих выплат приказом директора создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

2.7. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год и

фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

### **3. Показатели оценки качества деятельности работников Учреждения при установлении стимулирующих надбавок.**

Критерии оценки степени достижения результатов работниками образовательного учреждения разрабатываются Комиссией.

#### **3.1. Премияльные выплаты по итогам работы:**

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

3.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учётом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг в соответствии с оценочными картами качества работы (Таблицы 1- 7).

3.3. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

#### **3.4. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

3.5. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.6. Оценка деятельности работников учреждения по итогам работы в конкретном периоде премирования осуществляется в порядке, предусмотренном данным Положением, с учётом критериев оценивания, установленных данным Положением в формах оценочных листов (Приложение 1) с применением балльной системы оценивания.

3.7. Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) может быть принято решение о премировании по итогам работы в конкретном периоде премирования всех категорий работников учреждения либо только отдельных категорий сотрудников (педагогических работников, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал). При этом принадлежность сотрудника к той или иной категории определяется исходя из основной занимаемой им должности.

3.8. Рабочие дни, которые работник находился в командировке (курсы (по направлению Учреждения), мероприятия и т. д.) считать рабочими днями.

Нерабочими днями считаются:

- отпуск (ежегодный основной оплачиваемый, ежегодный дополнительный оплачиваемый, без сохранения заработной платы)

- прогулы
- больничный.

3.9. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о начислении премиальных выплат по итогам работы) каждый работник передает в Комиссию собственноручно заполненный оценочный лист (приложение №1, №2), содержащий самооценку показателей результативности работы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих деятельность работников в отчетный период. В оценочном листе им заполняется графа "Самооценка".

Комиссия имеет право добавлять или уменьшать баллы сотрудникам Учреждения с обязательной мотивацией.

3.10. Комиссия на заседании рассматривает оценочные листы работников и на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием конечной суммы баллов по каждому работнику.

3.11. Определение стимулирующей выплаты за месяц устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных работником по всем показателям;
- определяется стоимость одного балла, для чего фонд стимулирующих выплат труда делится на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками Учреждения;
- стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных педагогом.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена одного балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого работника индивидуально.

Размер стимулирующих выплат, полученных каждым работником, зависит от:

- наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стоимости одного балла;
- количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

3.12. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

3.13. Сумма полученных баллов каждым сотрудником является открытой информацией.

3.14. Данная информация является основанием для издания приказа руководителя о начислении премиальных выплат по итогам работы.

3.15. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его деятельности он не согласен.

3.16. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение заносится в протокол заседания Комиссии).

3.17. Сумма стимулирующих выплат (в рублях) является закрытой информацией и предоставляется каждому сотруднику персонально.

#### **Таблица 1. Показатели оценки качества деятельности педагогических работников образовательного учреждения**

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	<b>Позитивная динамика и стабильность учебных достижений</b> Качество знаний: Не ниже 50% От 50% -59% Выше 60%  Обученность: 100% обученность	1 балл 2 балла 3 балла  2 балла	Классные журналы
	Индивидуально-дифференцированная коррекционная работа с отстающими учащимися, подготовка к выпускным экзаменам, с обязательным ведением журнала и ученической тетради для дополнительных занятий	До 5 б.	
Эффективность работы по подготовке учащихся к ЕГЭ в 9,11 классах	<b>Качество знаний по результатам ЕГЭ, ОГЭ, ГИА (9,11 класс)</b> <b>Предмет обязательный:</b> <b>9 класс: качество</b> От 60%и выше От 50% до 59% От 40% до 49% От 30% до 39 % От 20% до 29 % (при 100% уровне обученности). <b>11 класс:</b> От 60%и выше От 50% до 59% От 40% до 49% От 30% до 39 % От 20% до 29 % (при 100% уровне обученности). <b>Предмет по выбору:</b> Кол-во учащихся / получивших «4» и «5» по итогам экзамена/ численность обучающихся 9, 11 классы: От 71 до 100 баллов От 51 до 70 баллов От 21 до 50 баллов (при 100% уровне обученности).	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл  5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Протоколы
	Доля участия учащихся в ЕГЭ, ГИА(9 класс) <b>Предмет обязательный:</b> Начисляется	3 балла	
	<b>Предмет по выбору:</b> Кол- во учащихся/ численность выпускников: Более 50% От 10% до 50 %	2 балла 1 балл	
Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, участие в работе по предпрофильной подготовке и профильному обучению учащихся	<b>Разработка и внедрение авторских программ, программ факультативных и элективных курсов</b> Объем и качество выполненной работы в рамках полугодия: Работа по авторской программе Работа по программе элективного курса	1 балл 1 балл	Программы
	<b>Выполнение программ профильного обучения</b> Объем и качество выполненной работы в рамках полугодия: В полном объеме	1 балл	
Подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов соревнований конференций разного уровня	<b>Предметные олимпиады</b>		Грамоты, дипломы, сертификаты
	<b>Научно-практические конференции, краеведческие чтения</b> Кол-во победителей и призеров в рамках полугодия/ уровень победы: <b>Участник муниципального уровня:</b> Победитель Призер	3 балла 2 балла 4 балла 3 балла	

	<p><b>Участник областного уровня:</b> Победитель 4 балла Призер 3 балла</p> <p><b>Участник российского уровня:</b> Победитель, призер 5 баллов</p>		
	<p><b>Международные интеллектуальные конкурсы:</b> «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое руно», «Английский бульдог», «Вини-Пух», «Зимние интеллектуальные игры», <b>Ломоносовский турнир</b> Кол-во участников в рамках полугодия/ кол-во победителей и призеров: До 20 человек 1 балл</p> <p><b>Муниципальный уровень:</b> Победитель/ призер 2 балла</p> <p><b>Региональный уровень:</b> Победитель/призер 2 балла</p> <p><b>Российский уровень:</b> Победитель/призер 2 балла 1 балл</p> <p>Организатор игры</p>		
	<p>Ведение постоянной внеклассной работы по предмету не входящее в тарификацию</p>	За каждый кружок, секцию, клуб и т.д. 10 б.	отчеты
	<p>Участие в мероприятиях по предмету совместно с учащимися, организация походов, экскурсий, поездок, при условии участия не менее 50% учащихся класса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный уровень 1 б.</li> <li>- районный уровень 3 б.</li> <li>- областной уровень 5 б.</li> <li>- неучастие класса в запланированных школьных мероприятиях - 16</li> </ul>		Приказы, отчеты
Участие педагогов в методической работе Центра, города, области (конференциях, семинарах, методических объединениях), Обобщение передового педагогического опыта, проведение уроков высокого качества.	<p><b>Подготовка и проведение методических семинаров, открытых уроков, мастер-классов, выступление на педсоветах</b> Уровень участников семинара, мастер- класса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Школьный уровень</b> 1 балл</li> <li><b>Городской уровень</b> 2 балла</li> <li><b>Областной уровень</b> 3 балла</li> <li><b>Всероссийский уровень</b> 4 балла</li> </ul>		Грамоты, дипломы, сертификаты
	<p><b>Участие в работе экспериментальных площадок</b> Разработка программ 1 балла Проведение открытых уроков , внеклассных мероприятий (за каждое мероприятие) 1 балла</p>		
	<p><b>Профессиональные конкурсы</b> Участие/победа в конкурсе: Участие в профессиональных конкурсах 3 балла Победа 5 баллов Призер 4 балла</p>		
Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	<p><b>Организация и проведение тематических мероприятий (предметные недели, декады, научно- практические конференции, краеведческие чтения, фестивали, смотры, гостиные, День открытых дверей и т.д.)</b> Открытые мероприятия 1 балл</p>		Конспекты
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и	<p><b>Охват горячим питанием</b> Кол-во учащихся получающих горячие завтраки и обеды: Охват ГП (платники) начальной:: от 76% до 100% 2 балла от 50% до 75% 1 балл Среднее и старшее звено: От 25% до 40% 1 балл От 40% до 50% 2 балла</p>		Журнал учета

физического здоровья учащихся и учителей.	От 40% до 50 %	2 балла	
	Свыше 50%	3 балла	
	Несоблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие факторов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	- 2 б. за каждое нарушение	Справка медицинского работника
Создание условий эффективного обучения	<b>Оформление, техническое оснащение предмета, отличное санитарное состояние, соответствие учебно- методического оборудования возможностям обучающихся</b> Объем выполненных работ: Улучшение оформления и учебно-методического оснащения.	1 балл	
	Отсутствие нарушений санитарных норм и правил	1 балл	
	Использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно- коммуникационных технологий с представлением поурочных разработок - в системе; - периодически	10 б.  10 б. 5 б.	
Профессиональный рост учителя	<b>Участие в категорийных, проблемных курсах</b> Посещение курсов по направлению администрации Центра	1 балл	Удостоверение, справки
	<b>Посещение мероприятий, организуемых сторонними организациями</b> Посещение мероприятий по направлению администрации ЦО	1 балл	Документ о посещении (менее 3-х)
	<b>Наличие опубликованных собственных методических пособий, статей</b> Характер публикации: Методическое пособие Статья	1 балл 1 балл	Копии публикаций
Высокий исполнительской дисциплины уровень	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка - нарушение негрубое (опоздание, обоснованная жалоба родителей, удаление с урока и т.д.) - нарушение грубое (прогул и т.д. ) - высокий уровень решения конфликтных ситуаций - эффективная работа с семьей: проведение совместных мероприятий с родителями по предмету, посещение родительских собраний	- 2 б.  - 5 б.  3 б.  3 б.	приказы
	<b>Оформление журналов</b> Отсутствие замечаний	1 балл	Результат проверки
	<b>Своевременная подготовка отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации</b> Своевременное выполнение	1 балл	
	Добросовестное и качественное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе. - без замечаний - с замечаниями - постоянное отсутствие во время дежурства	До 5 б.  5 б. 3 б. -3 б.	Результат проверки
	Высокий уровень исполнительской дисциплины - подготовка и своевременная сдача отчетов - безошибочное и своевременное заполнение классных журналов, элективные и др. курсы, заполнение журналов ГПД, групповых занятий - качественное и в срок сданное тематическое планирование - безошибочное и своевременное заполнение личных дел учащихся	2 б.  2 б.  2 б. 2 б.	справки

Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению воспитательных функций	Позитивная динамика по обучающимся, пропускающим уроки без уважительных причин Снижение (отсутствие) пропусков	1 балл	Справки
	Позитивная динамика частоты обоснованных обращений обучающихся родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе и высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие обоснованные письменные заявления Наличие коллективных благодарностей	1 балл 1 балла	Заявления, обращения
	Внешний вид учащихся Наличие формы (более 90 % учащихся) –	1 балл	
	Содержание закрепленных пришкольных участков и территорий Центра в надлежащем состоянии Работа на пришкольном участке.	До 10 б.	
	Выполнение несвойственных или непредвиденных видов деятельности по приказу	До 10 б.	
	Общественная работа: - участие в субботниках - участие в подготовке к приемке школы	До 5 б. 2 б. 3 б.	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности (мероприятия перед общественностью)	До 10 б.	
Общественная оценка деятельности: - благодарственные письма общественности; - положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге	8 б. за каждое		
Организация работы школьного оздоровительного лагеря - оформление документации - качественная организация работы учащихся - соблюдение техники безопасности	До 17 б. 10 б. 5 б. 2 б.		

**Таблица 2. Показатели оценки качества деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя**

№ п/п	Показатели оценки	Степень достижения ( в баллах)
1.	Участие в организации общественно-полезных дел с обучающимися, волонтерского движения	3 б.
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественно и в срок подготовленная документации по воспитательной работе	2 б.
4.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя: - снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; - снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - отсутствие (снижение) обучающихся, совершивших правонарушения	До 5 б.
5.	Проведение совместных мероприятий с родителями	1 б. за каждое

6.	Организация походов и поездок (при условии участия не менее 50% учащихся класса) – подтверждено приказами по школе.	1 б. за каждое мероприятие
7.	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях и мероприятиях к юбилейным датам и открытые классные часы	1 б. за каждое мероприятие
8.	Участие совместно с обучающимися в городских и областных мероприятиях	1 б. за каждое мероприятие
9.	Качественная и своевременная организация работы обучающихся своего класса (субботники, уборки)	До 3 б.
10.	Подготовка обучающихся к участию в социальных проектах	До 10 б. за каждый проект

**Таблица 3. Показатели оценки качества деятельности учителя по выполнению функций воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
1	За изготовление костюмов и (или) декораций для постановок, концертов (за каждую позицию), организуемых совместно с воспитанниками	10 б.
2	Отсутствие случаев травм обучающихся во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	10 б.
3	Снижение уровня заболеваемости (обеспечение психологического комфорта, реализация системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми)	5 б.
4	Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня.	10 б.
5	Взаимодействие с семьями воспитанников – проведение мероприятий для родителей (творческие мастерские, родительские клубы, совместные проекты с родителями, подготовка материалов для сайта образовательной организации).	10 б.
6	Проведение открытых мероприятий (мастер -классы) муниципального уровня, регионального уровня, Всероссийского уровня.	До 10 б. 2 б 5 б 10 б
7	Участие детей в смотрах, выставках, конкурсах, фестивалях, театральной неделе, соревнованиях.	До 10 б.
8	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг. Наличие замечаний со стороны потребителей услуг.	2 б. - 2 б.

**Таблица 4. Показатели оценки качества деятельности учителя по выполнению функций педагога дополнительного образования**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
1	Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	2 б.
2	Увеличение количества учащихся, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом	2 б.
3	Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий Наличие случаев травматизма обучающихся во время занятий, мероприятий	2 б. - 2 б.
4	Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня:	До 10 б. 2 б 5 б 10 б
5	Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	5 б.
6	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1 б.

**Таблица 5. Показатели оценки деятельности заместителей директора по УВР, по ВР.**

№ п/п	Показатель оценки	Степень достижения в баллах
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания.	До 10 б.
2.	Отсутствие травм среди обучающихся и воспитанников.	До 10 б.
3.	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и документации.	До 10 б.
4.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	До 10 б.
5.	Организация предпрофильного и профильного обучения	До 10 б.
6.	Выполнение плана внутришкольного контроля	До 10 б.
7.	Выполнение плана воспитательной работы	До 10 б.
8.	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся.	До 10 б.
9.	Организация на базе школы ППЭ в форме ЕГЭ.	До 10 б.
10.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	До 10 б.
11.	Организация мониторинга результатов деятельности системы образования.	До 10 б.
12.	Качественная организация работы общественного органа, участвующего в управлении школой: - ученического совета самоуправления.	До 10 б.
13.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	До 10 б.
14.	Высокий уровень организации и контроля за работой классных руководителей и педагогов	До 10 б.
15.	Организация и проведение медико-психолого-педагогических консилиумов на базе учреждения	До 8 б.
16.	Качественная организация работы по комплектованию 1-х классов.	До 10 б.
17.	Качественная организация работы по преемственности с дошкольным блоком учреждения	До 10 б.
18.	Качественная организация педагогической практики студентов на базе учреждения	До 5 б.
19.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 10 б.
20.	Организация и проведение торжественных мероприятий, праздников.	До 10 б.
21.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление отчетности и др.)	До 10 б.
22.	Личное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях.	5 б. за каждое
23.	Наличие собственных публикаций	10 б. за каждое
24.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	5 б. за каждое
25.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом, эффективная система работы со слабоуспевающими учащимися	До 10 б.
26.	Снижение количества учащихся, семей учащихся, состоящих на учёте в КДН, на внутришкольном учёте	До 10 б.
27.	Повышение уровня владения педагогами современными технологиями обучения, использования современных мультимедийных средств в учебном процессе	До 10 б.
28.	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	До 10 б.

**Таблица 6. Показатели оценки деятельности заведующего библиотекой, заместителя директора по АХЧ, инженера по организации труда, педагога-организатора, педагога-организатора ОБЖ, педагога-психолога, социального педагога, делопроизводителя, работников пищеблока, водителей автобуса и технического персонала**

№ п/п	Показатель оценки	Степень достижения в баллах
1.	Высокая читательская активность обучающихся 50%	5 б.

	70% и более	10 б.
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1 б. за каждый библиотечный урок
3.	Оформление тематических вставок, стендов	0,5 б. за каждую
4.	Выполнение плана работы библиотеки	До 10 б.
5.	Организация мероприятий по развитию у обучающихся основ работы с информацией	5 б.
6.	Организация внеклассной воспитательной работы	2 б. за каждое мероприятие
7.	Участие совместно с обучающимися в школьных и районных мероприятиях	1 б. за каждое мероприятие
8.	Организация мероприятий по информированию о новинках педагогической и методической литературы (выставки, дискуссии, встречи с авторами)	1 б. за каждое мероприятие
9.	Наличие собственных публикаций	10 б. за каждую
10.	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)	5 б. за каждое мероприятие
11.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности	До 10 б.
12.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	До 10 б.
13.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Минус 2 б. за каждое нарушение
14.	Участие обучающихся в районных мероприятиях и ее результативность	1 б. за каждое мероприятие.
15.	Организация мероприятий по профилактике нарушений правил безопасности (пожарной, антитеррористической, санитарной и т.п.)	До 30 б.
16.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 10 б
17.	Выполнение плана работы преподавателя-организатора ОБЖ	До 10 б
18.	Своевременное проведение инструктажей и заполнение всех журналов по инструктажам и охране труда	До 10 б
19.	Отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов при проведении плановых и внеплановых проверок	До 10 б
20.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 10 б
21.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 5 б
22.	Проведение генеральных уборок	До 5 б
23.	Работа в выходные и праздничные дни	До 20 б
24.	Качественное ведение и своевременное оформление протоколов педагогических советов, совещаний и т.д.	До 20 б
25.	Качественное ведение электронного документооборота	До 10 б
26.	Обеспечение исправного технического состояния оборудования	До 10 б
27.	Качественное ведение документации	До 10 б
28.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 5 б
29.	Обеспечение благоприятных условий для обучения и воспитания. Эстетическая культура учреждения.	До 10 б
30.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 10 б
31.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	До 10 б
32.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Эффективная работа Совета профилактики. Целенаправленное посещение семей обучающихся группы риска (до 8 раз)	3 б. 4 б.

	Целенаправленное посещение семей обучающихся группы риска (более 8 раз)	8 б.
	Разработка методических рекомендаций по профилактике ПАВ, беспризорности, правонарушений и др.	10 б.
33.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	10 б.
34.	Сопровождение государственной материальной помощи семье.	10 б.
35.	Отсутствие обращений со стороны опекунов по поводу конфликтных ситуаций с опекаемым ребенком. Внеплановое посещение семей опекаемых детей. Своевременное и качественное ведение всей документации.	5 б.
36.	Выступления на родительских собраниях	2 б.
37.	Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ЦО	30 б.
38.	Выполнение плана работы, должностных обязанностей	10 б.
39.	Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих: - по учету и хранению товарно - материальных ценностей; - по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории; - нарушений действующего законодательства	10 б.
40.	Исполнение плана ФХД.	5 б.

**Таблица 7. Показатели оценки качества деятельности главного бухгалтера, экономиста контрактной службы, бухгалтера**

№ п/п	Показатель оценки	Степень достижения ( в баллах)
1	Сдача отчетности в срок, бухгалтерской документации в отдел статистики и финансовое управление администрации.	До 10 б.
	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового.	До 10 б.
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 30 б.
	Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата).	До 30 б.
	Оформление документации (смет, договоров, актов выполненных работ и др.)	До 20 б.
	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств.	До 20 б.

#### 4. Методика оценки качества образовательной деятельности Работников

4.1. Надбавки стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

4.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

4.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется Комиссией для каждой категории работников отдельно.

4.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

4.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СНр = \frac{Фсн \times СБр}{СБ}$$

Где:

СНр – стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Фсн – фонд стимулирующих надбавок стимулирующего фонда оплаты труда;

СБв – сумма баллов всех работников образовательного учреждения;

СБр – сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

**5. Премии работникам образовательного учреждения могут начисляться из премиального фонда в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:**

- за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работникам образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- за участие в общественных органах управления образованием.

**6. Регламент установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения**

6.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, которые устанавливаются в форме надбавок и премий.

6.2. Комиссией проводится оценка профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

6.3. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

6.4. Руководитель образовательного учреждения по запросу направляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за предыдущее полугодие.

6.5. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

6.6. Председатель Комиссии знакомит каждого работника образовательного учреждения с результатами работы Комиссии под личную роспись.

6.7. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии и работником образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному работнику образовательного учреждения для вынесения окончательного решения в орган самоуправления образовательного учреждения для вынесения окончательного решения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.8. Председатель Комиссии, составляет сводный протокол по всем работникам образовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает его в орган самоуправления образовательного учреждения.

6.9. Орган самоуправления образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательного учреждения;

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

- передаёт итоговый протокол руководителю образовательного учреждения.

6.10. Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола издаёт приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.11. В случае корректировки размера фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в течение полугодия руководитель имеет право изменить надбавку на процент корректировки приказом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно, не менее чем за два месяца.

6.12. Выплата премий работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя образовательного учреждения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения.

5.13. Порядок и размеры премирования работников образовательного учреждения разрабатываются администрацией образовательного учреждения и принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

5.14. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения начисляются на основании приказа Управления образования, культуры, молодежи и спорта администрации Суворовского района Тульской области в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования, культуры, молодежи и спорта администрации Суворовского района Тульской области.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью

15 (пятнадцать) (листов)

Директор МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова  
им. Е.П. Тарасова»

Е.В. Медведева

