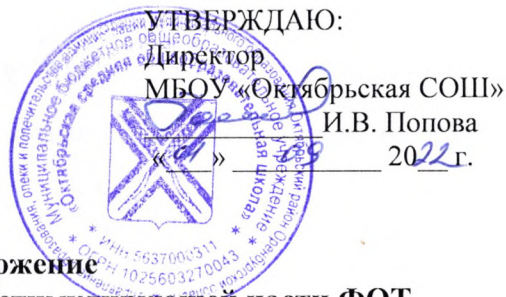




СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Октябрьская СОШ»
Тимофеева О.Я.
« 09 » 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУ «Октябрьская СОШ»
И.В. Попова
« 09 » 2022 г.

Положение о порядке распределения стимулирующей части ФОТ работникам МБОУ «Октябрьская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях формирования материальной заинтересованности работников ОУ в повышении мотивации качества их труда и поощрения за результаты труда.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская СОШ», составляющей не более 25% от фонда оплаты труда ОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится на основании показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

1.4. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам школы на определенный срок, на протяжении одного учебного года в виде стимулирующих выплат или персонального повышающего коэффициента по результатам деятельности.

1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда руководящих и педагогических работников (Приложение 2 к настоящему Положению), на основании оценочных листов показателей эффективности деятельности руководящих и педагогических работников МБОУ «Октябрьская СОШ» и (или) по ходатайству профсоюзного комитета и администрации школы.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера на учебный год за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты на определенный срок за выполнение работ, не входящих в круг непосредственных должностных обязанностей;
- единовременная премия по итогам полугодия и (или) года;
- поощрительные выплаты.

2.2. Если на работника школы в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п. 2.1. настоящего

Положения (за исключением выплаты на определенный срок за выполнение работ, не входящих в круг непосредственных должностных обязанностей) ему не устанавливаются.

2.3. Стимулирующий фонд делится на части:

- на выплаты стимулирующего характера на учебный год за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты на определенный срок за выполнение работ, не входящих в круг непосредственных должностных обязанностей – не более 30%;
- на единовременные премии по итогам полугодия и (или) года – не более 20% от заработной платы работника.

В случае если часть стимулирующих выплат работникам школы (из числа вышеперечисленных долей) будет выплачена по тем или иным причинам не в полном объеме, допускается, по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат, перераспределение средств из образовавшейся экономии для разовых выплат.

2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласовывается с профсоюзным комитетом школы. По результатам рассмотрения представленного расчета комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решение, на основании которого издается приказ директора школы. Указанные в пункте 2.1. выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера на учебный год.

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера на учебный год начисляются работникам ОУ с учетом показателей и критерий эффективности деятельности работников, разрабатываемых образовательным учреждением (Приложение 3 к настоящему Положению). Для вновь прибывших педагогических работников стимулирующие выплаты определяются в размере 20% от оклада в первые полугодия, а затем начисляются с учетом показателей и критерий эффективности деятельности работников.

2.5.2. Расчет постоянных выплат стимулирующего характера на учебный год производится ответственными сотрудниками (руководителем ОУ, бухгалтером, экономистом) с учетом квалификационной категории данного работника.

2.5.3. Выплаты на определенный срок за выполнение работ, не входящих в круг непосредственных должностных обязанностей осуществляются на основании приказа директора школы, в котором указывается размер этой выплаты.

2.6. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей.

2.6.1. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей осуществляется за счет стимулирующих выплат следующим категориям работников:

- ответственным сотрудникам за оформление отчетности и документов, не входящих в номенклатуру дел;
- учителям физкультуры, музыки, ИЗО и иным сотрудникам за внеклассную работу в образовательном учреждении;
- сотрудникам, работающим в экспериментальном режиме;

- классным руководителям, учителям физкультуры, преподавателю-организатору ОБЖ за работу в специализированных классах военно-патриотической направленности;
- ответственным работникам за оформление и обновление сайта школы, выпуск школьной газеты;
- работникам социально-психологической службы, классным руководителям, иным сотрудникам за организацию работы по социальному партнерству;
- ответственным работникам за сопровождение учеников при организации подвоза детей к ОУ и обратно;
- старшему вожатому, педагогу дополнительного образования, работникам социально-психологической службы, классным руководителям, иным сотрудникам за подготовку и организацию команд участников внешкольных соревнований, смотров, конкурсов;
- учителям-предметникам, классным руководителям, учебно-вспомогательному персоналу за увеличение объема выполняемых работ по организации образовательной деятельности;
- педагогу - библиотекарю за сохранность библиотечного фонда и увеличение объема выполняемых работ;
- социальному педагогу, мастерам производственного обучения за работу с учащимися, отнесенными к «группе риска», состоящими на внутришкольном учете и/или в КДН и ЗП, находящимися под опекой, с детьми-инвалидами и ОВЗ;
- иным сотрудникам, на основании: 1) их личного заявления о готовности нести дополнительную нагрузку, содержащего планирование деятельности, не входящей в круг должностных обязанностей, при условии регулярного предоставления отчетности о проведенных мероприятиях; 2) представления руководителя структурного подразделения, ответственного за данное направление деятельности.

2.7. Единовременная премия по итогам полугодия или года.

2.7.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности.

2.7.2. Единовременная выплата стимулирующего характера, предусмотренная п. 5.1. настоящего Положения, определяется Приложением 1 к настоящему Положению.

2.7.3. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

2.7.4. При наличии у работника школы неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премии, предусмотренные настоящим разделом, не устанавливаются.

2.7.5. Единовременная выплата стимулирующего характера не выплачивается работникам за время нахождения на больничном, в отпуске за свой счет и в иных случаях отсутствия работника на рабочем месте на законных основаниях по собственной инициативе.

2.8. Выплаты материальной помощи.

2.8.1. Единовременная материальная помощь работникам ОУ может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего работника школы – в размере до 3000 рублей;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником – до 3000 рублей;
- в связи с заключением брака – в размере до 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – в размере до 3000 рублей.

2.8.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

2.8.3. Выплата материальной помощи работникам школы осуществляется за счет средств, оставшихся после установления работникам школы ежемесячных выплат и выплат стимулирующего характера.

2.9. Поощрительные выплаты.

2.9.1. Единовременная поощрительная выплата сотрудникам школы установлена к юбилейной дате со дня рождения: женщинам – в 55 лет, мужчинам – в 60 лет в размере месячной заработной платы

2.9.2. Единовременная поощрительная выплата работникам школы осуществляется за счет средств, оставшихся после установления работникам школы ежемесячных выплат и выплат стимулирующего характера.

3. Лишение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников

3.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказом директора школы, органа управления образования).

3.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, в иных случаях отсутствия работника на рабочем месте на законных основаниях по собственной инициативе.

3.3. Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий начисления установленных выплат, наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора, контролирурующих инстанций.

3.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить, либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1. В настоящем Приложении к Положению о порядке распределения стимулирующей части ФОТ определяются основные критерии начисления единовременной премии по итогам полугодия или года за достижение высоких результатов деятельности.

2. Для следующих категорий работников могут быть установлены следующие критерии оценивания:

2.1. Заместители директора учреждения могут быть премированы на основании следующих показателей:

2.1.1. обеспечение государственных гарантий права граждан на общедоступное и качественное общее образование:

1) обеспечение всеобуча, организация работы педагогического коллектива, обеспечивающая отсутствие или сокращение числа детей, не посещающих учреждение без уважительной причины;

2) создание условий для организации образовательного процесса, обеспечивающего возможность выбора обучающимися и их родителями (законными представителями) формы получения общего образования (очная, семейное образование), организация обучения детей с ограниченными возможностями;

3) обеспечение прав участников образовательного процесса на информацию о деятельности учреждения (школьный сайт, информационные стенды, публичный доклад и информационные отчеты, освещение деятельности школы в СМИ);

4) организация образовательного процесса, исключая отсев обучающихся из учреждения, отсутствие случаев прекращения обучения детьми до получения общего образования;

5) отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, участников образовательного процесса, надзорных органов на нарушение их прав представителями администрации учреждения и/или работниками курируемых подразделений;

2.1.2. результативность образовательного процесса и методической работы:

1) результаты государственной (итоговой) аттестации, других независимых форм оценки качества образования выпускников и обучающихся в учреждении, обеспечивающие конкурентоспособность учреждения в городском образовательном пространстве (показатели не ниже общегородского уровня);

2) количественные и качественные результаты участия учреждения, обучающихся и работников курируемых подразделений в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях и иных творческих и профессиональных соревновательных мероприятиях, подтверждающие высокий уровень качества оказываемых учреждением образовательных услуг; мотивация работников курируемых подразделений на массовое участие в подобных мероприятиях и широкое представление сложившегося педагогического опыта;

3) обеспечение инновационного характера деятельности учреждения, образовательного процесса и методической работы, мотивация работников курируемых подразделений на внедрение современных образовательных технологий, методик, программ;

4) отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, участников образовательного процесса, надзорных органов, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, отнесенных к компетенции представителей администрации;

2.1.3. обеспечение кадровых ресурсов учреждения:

1) укомплектованность кадрами вверенных структурных подразделений, стабильность персонала, систематическая работа по закреплению и своевременному обновлению кадров, их оптимизация и эффективное использование;

2) организация работы по повышению качественного состава вверенного персонала (система повышения квалификации, организация аттестационных процессов, система мотивации и поощрения персонала, закрепление молодых специалистов, наставничество);

3) создание благоприятного морального климата и психологического комфорта в учреждении и вверенном подразделении, отсутствие конфликтных ситуаций в подразделениях, влияющих на качество образовательного процесса;

4) формирование корпоративной культуры работников учреждения и подразделения, проведение систематической работы по принятию работниками миссии и целей учреждения, осознанию ими личного вклада и личной ответственности за результаты деятельности учреждения, воспитанию духа поддержки и взаимопомощи, взаимозаменяемости;

5) отсутствие обоснованных жалоб (обращений) работников в адрес руководителя, вышестоящих организаций, надзорных органов, обусловленных наличием трудовых споров, конфликтных ситуаций во взаимоотношениях «руководитель – подчиненный» либо «работник – работник» во вверенных подразделениях;

6) содействие развитию отношений социального партнерства работодателя и работников, сотрудничество с профсоюзной организацией работников;

7) мотивация работников на расширение спектра образовательных услуг учреждения, развитие системы дополнительных образовательных услуг, в том числе платных;

2.1.4. обеспечение безопасных условий функционирования учреждения, сохранение здоровья участников образовательного процесса:

1) высокое качество мероприятий в рамках СУОТ, а также связанных с обучением и проверкой знаний работников по охране труда (своевременное проведение планового обучения, инструктажей, стажировок, высокие результаты обучения персонала, подтвержденные в результате проверок и практических отработок, качественное ведение документации, протоколов, журналов);

2) обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда и безопасности образовательного процесса, гигиенических требований и санитарно-эпидемиологических норм, своевременное выполнение программы производственного контроля, предписаний надзорных органов, работа в системе трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда в учреждении;

3) добросовестное и качественное выполнение обязанностей дежурного администратора, организация дежурства учителей, контроль безопасности образовательного процесса, недопущение случаев детского и производственного травматизма во время дежурства и во вверенных подразделениях;

4) организация работы по профилактике профзаболеваний во вверенных подразделениях (иммунизация, вакцинация, соблюдение режима труда и отдыха, динамическая пауза, режим питания и иные мероприятия), обеспечение своевременного и полного выполнения работниками вверенных подразделений обязательных медицинских мероприятий (периодические медицинские осмотры, противоэпидемиологические мероприятия, обязательные вакцинации и иные мероприятия);

5) организация работы по пропаганде здорового образа жизни среди участников образовательного процесса, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, культурного отдыха участников образовательного процесса (праздники здоровья, туристические поездки и походы, культурно-массовые мероприятия и иные формы);

6) организация работы по внедрению в образовательный процесс здоровые сберегающих технологий, проведение мониторинга состояния здоровья обучающихся;

7) организация обеспечения горячим питанием обучающихся и работников учреждения, организация и участие в работе органов общественного контроля качества питания, охват горячим питанием обучающихся (показатели не ниже общегородского уровня);

2.1.5. социальные показатели:

1) реализация социальных проектов, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, способствующих становлению гражданской позиции обучающихся;

2) развитие межсетевое взаимодействия с образовательными учреждениями района и области, привлечение социальных партнеров (физических лиц и организаций), заинтересованных в сотрудничестве и развитии учреждения;

3) организация профилактической работы, способствующей отсутствию (снижению) количества преступлений и правонарушений среди обучающихся и работников учреждения, снижению количества обучающихся, состоящих на учете в КДН и внутришкольном учете (показатели не выше общегородского уровня), оказание социально-психологической и педагогической помощи обучающимся, оказавшимся в сложной жизненной ситуации или отнесенных к «группе риска»;

4) создание положительного имиджа учреждения и благоприятного общественного мнения у населения и потенциальных потребителей образовательных услуг учреждения через проведение специальных акций и мероприятий;

5) организация работы по поддержке ветеранов школы и педагогического труда;

2.1.6. эффективность управленческой деятельности:

1) высокая исполнительская дисциплина (своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений руководителя и вышестоящих организаций, высокое качество представляемой информации и аналитических материалов, отсутствие случаев срыва трудовых процессов по вине исполнителя, исполнение инструкции по ведению делопроизводства, своевременное представление руководителю и в архив отчетной и иной документации);

2) высокий уровень самостоятельности, креативности и инициативы при решении управленческих задач;

3) внедрение эффективных современных управленческих технологий, методик и форм управления, их позитивное влияние на результаты деятельности учреждения;

- 4) высокий уровень исполнения бюджета, оптимизация и рациональное расходование бюджетных средств, привлечение внебюджетных источников финансирования;
- 5) высокий уровень организации городских и более высокого уровня мероприятий, проводимых на базе учреждения и/или с привлечением персонала учреждения;
- 6) представление собственного управленческого опыта на различных уровнях, его высокая оценка;
- 7) обеспечение государственно-общественного механизма характера управления в учреждении (организация и участие в работе органов самоуправления учреждением).

2.2. Педагогические работники учреждения могут быть поощрены стимулирующими выплатами на основании следующих показателей:

2.2.1. обеспечение государственных гарантий прав граждан на общедоступное и качественное общее образование:

- 1) личный вклад работника в формирование контингента обучающихся в учреждении, сокращение числа детей, не посещающих учебные занятия педагога без уважительной причины, сохранение контингента обучающихся в учебных классах и группах (отсутствие случаев ухода обучающихся из учреждения или перехода из одного класса в другой внутри учреждения, когда причиной перехода является деятельность педагога);
- 2) активное участие в работе по информированию общественности о деятельности учреждения (предоставление информации для школьного сайта, участие в оформлении информационных стендов, подготовке публичного доклада, материалов для СМИ, специальных акций);
- 3) отсутствие обоснованных жалоб (обращений) участников образовательного процесса на нарушение работником их законных прав;

2.2.2. качество освоения учебных программ:

- 1) результаты государственной (итоговой) аттестации, других независимых форм оценки качества образования выпускников и обучающихся в классах преподавания (в том числе и по итогам ВШК, внутришкольного мониторинга), обеспечивающие конкурентоспособность учреждения в городском образовательном пространстве (показатели не ниже общегородского уровня);
- 2) результаты текущей и промежуточной (четвертной/полугодовой, годовой) аттестации обучающихся, обеспечивающие стабильность или рост качественных показателей, активная работа педагога по максимальному использованию учебного потенциала учащихся (корреляция результатов аттестации обучающихся с результатами педагогов, работающих в этом же классе), своевременное принятие всего комплекса мер для исключения случаев неаттестации обучающихся;
- 3) дополнительная педагогическая работа с обучающимися, обеспечивающая сохранение или рост качественных показателей образовательного процесса и не входящая в круг функциональных обязанностей педагога, оплачиваемых из Фот (индивидуальные консультации для обучающихся и их родителей, дополнительные занятия с отстающими и/или часто болеющими детьми, применение различных форм урочной и внеурочной деятельности, повышающих интерес обучающихся к предмету, вовлечение обучающихся в образовательные проекты);

2.2.3. участие учащихся в олимпиадах:

1) количественные и качественные результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях и иных творческих мероприятиях, подтверждающие высокий уровень качества оказываемых педагогом образовательных услуг;

2) активная работа педагогических работников по обеспечению массового участия обучающихся в подобных мероприятиях;

2.2.4. собственная инновационная деятельность:

1) разработка и внедрение авторских программ преподавания, прошедших соответствующие процедуры лицензирования/паспортизации и утвержденных методическими службами района;

2) внедрение дополнительных образовательных услуг, в том числе платных, на основе утвержденных программ;

2.2.5. освоение новых образовательных технологий:

1) внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий, методик, программ, обеспечивающих рост качественных показателей результативности образовательного процесса;

2) освоение современного учебного оборудования и применение его в образовательном процессе, имеющее результатом повышение уровня образовательных достижений обучающихся;

2.2.6. повышение собственной квалификации:

1) результативное (с получением соответствующих документов о получении образования/повышении квалификации) обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;

2) получение дополнительного высшего (послевузовского) образования, подтвержденного дипломом о высшем образовании, по специальностям психолого-педагогического профиля, управления образовательными системами, дополнительного образования детей, если это обусловлено спецификой должностных обязанностей педагога, выполняемыми им в рамках трудового договора функциями и/или производственной необходимостью;

3) участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с занимаемой должностью;

2.2.7. обобщение и распространение собственного опыта:

1) активное участие педагога в работе школьных, окружных и городских методических объединений, педагогических и методических советов, семинаров и научно-практических конференций в качестве докладчика/ содокладчика/ организатора (высокое качество выступлений, представленных методических и аналитических материалов);

2) участие педагога в экспертных группах и аттестационных комиссиях;

3) повышение интенсивности труда при привлечении к работе в качестве эксперта, творческих групп, оргкомитетов, жюри;

4) проведение открытых мероприятий, направленных на трансляцию своего опыта (открытых уроков, мастер-классов и т. п.);

5) участие в методической работе района, в качестве членов общественных советов;

б) презентация результатов методической работы и собственного педагогического опыта (выступления по результатам апробации и внедрения инноваций, публикации, открытые уроки, участие в профессиональных конкурсах);

7) личное содействие профессиональному росту членов педагогического коллектива, привлечению и закреплению молодых кадров, наставничество;

2.2.8. работа с родительской общественностью, направленная на совершенствование учебно-воспитательного процесса и повышение качества и результативности педагогической деятельности;

2.2.9. развитие материальной базы учреждения:

1) сохранение и оснащение пространства образовательного учреждения средствами обучения, методическими пособиями, оборудованием учебных кабинетов, паспортизация учебных кабинетов;

2) привлечение к этой работе участников образовательного процесса (коллег, обучающихся, родителей (законных представителей));

2.2.10. исполнительская дисциплина:

1) реализация в полном объеме образовательной программы (работа без больничного листа, отпусков без сохранения заработной платы, иных случаев отмены уроков, невыхода на работу в рабочее время по инициативе работника);

2) активное содействие сохранению нормальных условий организации образовательного процесса (участие работника в замещении отсутствующих педагогов, интенсивность труда в периоды эпидемий и иных случаев массового отсутствия педагогов, проявление инициативы в вопросах взаимозаменяемости);

3) осуществление дежурства по школе в ходе реализации образовательного процесса;

2.2.11. Прочее

2.3. Результативность работы классного руководителя:

1) высокое качество планирования и организации воспитательного процесса, высокая степень реализации плана воспитательной работы (планирование работы на основе анализа достигнутых результатов, целенаправленность и системность работы, наличие организационной структуры, вовлекающей в образовательный процесс всех участников образовательного процесса);

2) обеспечение всеобуча, сохранение контингента ученического коллектива (систематическая работа классного руководителя, воспитателя, направленная на снижение количества пропущенных занятий без уважительной причины, опозданий на занятия, снижение (отсутствие) количества обучающихся в классе, не посещающих уроки более 3 дней без уважительной причины, отсутствие отсева по причинам, связанным с непосредственной деятельностью классного руководителя);

3) личный вклад классного руководителя, воспитателя в результаты образовательного процесса класса, группы (стабильность или рост качественных показателей ученического коллектива, координационная работа классного руководителя в годичной команде педагогов, обеспечивающая оптимальную реализацию учебного потенциала обучающихся в классе (группе), систематическая работа по обеспечению 100% успеваемости всех членов ученического коллектива);

4) высокий уровень организации ученического коллектива, создание благоприятного морального климата и психологического комфорта в ученическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций среди обучающихся, выраженные результаты воспитания у обучающихся позитивных личностных качеств (толерантность, милосердие, коллективная поддержка и взаимопомощь, нетерпимость к негативным поведенческим проявлениям), реализация социальных проектов, организация внеклассной и внешкольной работы в классе (группе), способствующая становлению гражданской позиции обучающихся;

5) личный вклад классного руководителя, воспитателя в работу по вовлечению в образовательный процесс родителей (законных представителей) обучающихся (посещение родительских собраний, иных школьных мероприятий, организация работы классного родительского актива, степень участия родителей в подготовке и проведении классных и школьных мероприятий, работа родительского актива в органах самоуправления школы, привлечение родителей к оснащению и оборудованию классных комнат и уголков, иные формы);

6) профилактика правонарушений и преступлений, формирование у обучающихся навыков законопослушного поведения, сокращение (отсутствие) количества обучающихся в классе, группе, состоящих на учете в КДН ЗП и ОДН УВД, внутришкольном учете, оказание социально-психологической помощи обучающимся, оказавшимся в сложной жизненной ситуации или отнесенных к группе риска;

7) организация работы по формированию у обучающихся в классе, группе навыков здорового образа жизни (проведение целевых мероприятий, противодействие приобретению вредных привычек, выполнение плана обязательной вакцинации не ниже общешкольного уровня);

8) организация работы по обеспечению обучающихся в классе, группе горячим питанием (систематический контроль за процессом питания, охват горячим питанием обучающихся в классе не менее 80%);

9) вовлечение обучающихся в систему дополнительного образования, обеспечение занятости обучающихся в классе в системе дополнительного образования на уровне не ниже 80%;

10) инновационный характер деятельности классного руководителя, воспитателя, внедрение в воспитательный процесс современных воспитательных технологий, методик, программ, обеспечивающих рост качественных показателей результативности воспитательного процесса, освоение современного учебного оборудования и применение его в воспитательном процессе;

11) отсутствие обоснованных жалоб (обращений) участников образовательного процесса, причиной которых является непосредственная деятельность классного руководителя, воспитателя;

2.4. обеспечение безопасных условий образовательного процесса, сохранение здоровья его участников:

1) обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда и безопасности образовательного процесса, гигиенических требований санитарно-эпидемиологических норм на рабочем месте педагога, обеспечение 1 ступени контроля состояния охраны труда в учреждении;

2) добросовестное и качественное выполнение обязанностей дежурного учителя;

- 3) недопущение случаев производственного и детского травматизма во время дежурства и проведения учебных занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий;
- 4) организация работы по формированию у обучающихся навыков безопасного поведения в быту и в школе (своевременное проведение инструктажей, бесед, профилактических мероприятий, их документальное оформление);
- 5) организация работы по внедрению в процесс здоровьесберегающих технологий, проведение мониторинга состояния здоровья обучающихся;
- 6) высокий уровень знаний, умений и навыков в сфере охраны труда и безопасности образовательного процесса, пожарной безопасности, гигиенической и санитарно-эпидемиологической подготовки, выявленный в ходе проверки знаний требований охраны труда, контрольных проверок, практических отработок и учений;

2.5. деловые и личностные показатели:

- 1) социальная активность, работа в органах школьного самоуправления, профсоюзной организации школы, содействие развитию отношений социального партнерства работодателя и работников;
 - 2) личный вклад в развитие межсетевого взаимодействия с образовательными учреждениями и иными организациями, привлечение социальных партнеров, спонсоров, заинтересованных в сотрудничестве и развитии учреждения;
 - 3) личный вклад в создание благоприятного климата и психологического комфорта в трудовом коллективе, формирование корпоративной культуры работников учреждения, организация досуга;
 - 4) участие в подготовке и проведении районных и более высокого уровня мероприятий проводимых на базе учреждения, личный вклад в формирование положительного имиджа учреждения и благоприятного общественного мнения у населения и потенциальных потребителей образовательных услуг учреждения через проведение специальных акций и мероприятий.
3. Заместители директора учреждения и иные категории сотрудников, непосредственно осуществляющие образовательный процесс в качестве педагогических работников, могут быть поощрены стимулирующими выплатами за результаты педагогической деятельности на основании показателей п. 2 Приложения 1.

**РЕГЛАМЕНТ
государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты
труда руководящих и педагогических работников
МБОУ «Октябрьская средняя общеобразовательная школа»**

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения - локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения, который устанавливает порядок реализации принятого и действующего в школе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская СОШ».

2. Совет школы в соответствии с Положением о Совете школы и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская средняя общеобразовательная школа» (далее Положение) принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда руководящих и педагогических работников школы.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников рассматриваются Советом школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в начале учебного года и в январе. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Совета.

На этих заседаниях Совет школы рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику;

- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавки;

- сводную ведомость показателей эффективности деятельности руководящих и педагогических работников школы за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении сводной ведомости показателей эффективности деятельности руководящих и педагогических работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки показателей эффективности деятельности, размера стимулирующей надбавки принимается комиссией Совета школы.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников ведется в системе государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская средняя общеобразовательная школа».

Государственно-общественный характер мониторинга и оценки показателей эффективности деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки показателей эффективности деятельности руководящих и

педагогических работников образовательного учреждения определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская СОШ» и настоящим Регламентом.

5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки показателей эффективности деятельности работников Совет школы создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в которую входит директор школы, члены Совета школы по его решению, а также, представители методического совета школы и трудового коллектива.

В комиссию из числа Совета школы включается председатель Совета школы, председатель Совета родителей, представитель родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Совета школы в порядке, предусмотренном общим регламентом Совета школы. Совет школы определяет название комиссии - комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.

6. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки показателей эффективности деятельности работников школы учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы и методическим советом;

- результаты, полученные в рамках экспертной оценки;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей;

- результаты, представленные работниками школы по утвержденной форме;

7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет сводную ведомость показателей эффективности деятельности руководящих и педагогических работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Работники школы знакомятся с утвержденным итоговым оценочным листом под роспись.

8. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Работник знакомится с исправленными данными оценки под роспись.

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

9. Итоговые полугодовые (в сентябре и в январе) оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников и на основании этих листов комиссия устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода.

10. На основании сводной ведомости директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах руководящим и педагогическим работникам.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
руководящих и педагогических работников**

1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

Критерии	Показатели	Индикаторы (приказы, протоколы, факт наличия)
Учебные достижения учащихся	Показатели качества знаний по результатам внешней независимой оценки (ВПР, ОГЭ, региональные мониторинговые работы, НИКО и т.д.)	средний показатель качества знаний по предмету в %
	Наличие выпускников, имеющих по ЕГЭ количество баллов от 95 до 100 (только на начало учебного года)	Кол-во выпускников
	Наличие 60% выпускников, имеющих по ЕГЭ количество баллов от 70 и выше (только на начало учебного года)	% выпускников от общего количества сдававших экзамен
	Наличие призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников на муниципальном и региональном уровнях за анализируемый период	Призеры и победители муниципального этапа – 1 б Призеры и победители регионального этапа – 2 б
	Наличие призеров и победителей школьной научно-практической конференции «Первые шаги в науку» (только на начало учебного года)	Кол-во призеров и победителей
	Наличие призеров и победителей творческих конкурсов и спортивных соревнований муниципальных, региональных и всероссийских уровней за анализируемый период	Призеры и победители муниципального этапа – 1 б Призеры и победители регионального и всероссийского этапа – 2 б
Методическая работа учителя	Деятельность в качестве эксперта по проверке работ (ОГЭ, РЭ, пробных экзаменов) за анализируемый период	Муниципальный приказ
	Руководство РМО, ШМО по предмету	Приказ о назначении
	Участие в работе РМО, проведение открытых уроков и мастер-классов, обобщение передового педагогического опыта на муниципальном и региональном уровне	Факт проведения
	Наставник (сопровождение педагогов по подготовке к профессиональным конкурсам, молодых педагогов, проведение обучающих мастер-классов)	Приказ о назначении
Профессиональные достижения учителя	Участие в профессиональных конкурсах всех уровней за анализируемый период	Призеры и победители муниципального уровня – 1 б Призеры и победители регионального и всероссийского уровня – 2 б
	Наличие благодарностей, наград за победу и призовые места	Школьный и муниципальный уровень – 1 б Региональный и всероссийский уровень - 2 б
	Отсутствие замечаний со стороны администрации по ведению школьной документации и исполнению трудовой дисциплины за анализируемый период	При наличии замечаний со стороны администрации, жалоб родителей – минус 1 балл за каждое замечание
Участие в инновационной	Включенность в экспериментальную работу, проектную деятельность, апробацию УМК за анализируемый период	Приказ по школе

	Наличие собственных методических, дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе за анализируемый период, утвержденных пед.советом	Наличие разработок, выложенных в профессиональных блогах
	Наличие собственного сайта и постоянное пополнение информацией	Адрес сайта
Внеклассная работа	Работа в кадетских классах в качестве классного руководителя и куратора	Приказ по школе
	Работа с детьми «группы риска» (слабоуспевающие уч-ся, учащиеся, состоящие на всех видах учета)	Журналы по работе с детьми «группы риска»
	Подготовка обучающихся к РЭ (русский язык, математика, иностранный язык), к ОГЭ, ЕГЭ	Журналы по подготовке
	Выполнение общественной работы (руководители учительского хора, детского хора, клубов, ответственные за школьный сайт, школьную газету, отв. за подготовку команд участников внешкольных соревнований, смотров, конкурсов, сопровождение при организации подвоза детей, член профсоюзной организации)	Приказы по школе
	Организация психолого-педагогического и социального сопровождения образовательного процесса (психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, кл. руководитель. Куратор, старший вожатый)	Должностная инструкция

2. Показатели и критерии эффективности деятельности руководящих работников

Критерии	Показатели	Индикаторы
Учебные достижения учащихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана	% обучающихся от общего числа обучающихся
	Высокий уровень качества знаний выпускников 9,11 классов	% качества знаний по школе
	Призеры и победители на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных мероприятиях	% обучающихся от общего числа обучающихся
Методическая работа учителя	Проведение мониторинговых исследований по формированию внутренней системы оценки качества образования и самообследования	отчеты по мониторингам
	Высокий уровень квалификации педагогического коллектива	% аттестованных педагогов от общего числа
	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	% участников от общего числа педагогов
	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций на муниципальном уровне	количество
	Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты на всех уровнях	количество
	Осуществление руководства советами, проблемными творческими группами и т.д.	факт наличия
Участие в инновационной деятельности, ведение	Разработка и внедрение целевых программ, программы развития	участие в разработках
	Организация профильного обучения и предпрофильной подготовки	участие в организации
	Участие ОУ и педагогов в экспериментальной деятельности	факт участия

	Активное участие в вебинарах	факт участия
Профессиональные достижения	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	факт участия
	Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах (выступления, организация выставок и др.)	факт участия
	Наличие практики публичных докладов	факт участия
Внеклассная работа	Сохранение здоровья учащихся через организацию спортивно-массовой работы	количество мероприятий
	Отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	аналитическая справка
	Высокий уровень занятости учащихся во внеурочное время	отчеты по мониторингу
	Эффективность организации различных форм внеклассной работы	количество мероприятий

Критерии и показатели качества и результативности труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Должность	Критерии
1.	Заместитель директора по АХЧ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательных отношений, формирование культуры безопасности в образовательной среде. 2. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий: свет, тепло, коммуникации. 3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. 4. Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ППБ, ТБ и ЧС. 5. Качественная работа по учету и сохранности материальных ценностей. 6. Отсутствие замечаний в ходе проверок и предписаний контролирующих органов. 7. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. 8. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 9. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту. 10. Своевременное и качественное предоставление отчетности, мониторингов. 11. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по ОТ, лаборант, лаборант-техник)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное ведение школьной документации, отчетности, архива. 2. Своевременное и качественное предоставление отчетности 3. Положительные результаты по итогам проверок, отчетов. 4. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей 5. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и сотрудников. 6. Обеспечение выполнения требований и норм пожарной, электробезопасности и норм СанПиН, Роспотребнадзора; 7. Отсутствие замечаний в ходе проверок и предписаний контролирующих органов. 8. Выполнение разовых и особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями. 9. Интенсивность выполняемых работ 10. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. 11. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.
3.	Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по текущему ремонту, слесарь-сантехник, сторож, водитель, дворник, вахтер)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокое качество выполнения работ по обслуживанию здания, уборке помещений. 2. Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ППБ, ТБ и ЧС. 3. Оперативное исполнение заявок по устранению технических неполадок 4. Содержание школы в образцовом состоянии (порядке) 5. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины 6. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотеки, методических и медицинских кабинетов, пищеблока, подсобных помещений, транспортных средств; 7. Соблюдение пропускного режима 8. Сохранность одежды, головных уборов и других личных вещей обучающихся и посетителей школы 9. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории школы, производственных работах и субботниках по профилю школы. 10. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, на транспортных средствах. 11. Выполнение разовых и особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями. 12. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.

Оценочный лист показателей эффективности деятельности педагогических работников

за ___ полугодие _____ учебного года

Ф.И.О., должность _____

Критерии	Показатели	Индикаторы (приказы, протоколы, факт наличия)	Результаты	Баллы
Учебные достижения учащихся	Показатели качества знаний по результатам внешней независимой оценки за анализируемый период (ВПР, ОГЭ, региональные мониторинговые работы)	40 – 60% - 0,3 б 61 – 80% - 0,5 б 81 – 100% - 1 б		
	Доля выпускников, имеющих по ЕГЭ количество баллов 70 и выше	От 60% обучающихся и выше 0,5 б		
	Наличие призов и победителей Всероссийской олимпиады школьников на муниципальном и региональном уровнях за анализируемый период	Призеры муницип. этапа – 0,5 б победители муницип. этапа – 1 б Призеры и победители регионального этапа – 2 б		
	Наличие призов и победителей школьной научно-практической конференции «Первые шаги в науку» (только на начало учебного года)	Призеры – 0,5 б Победители - 1 б		
	Наличие призов и победителей интеллектуальных, творческих конкурсов и военно-спортивных соревнований муниципальных, региональных и всероссийских уровней за анализируемый период	Призеры и победители дистанционных конкурсов всех уровней и призеры очных конкурсов муниципального этапа – 0,5 б Победители очных конкурсов муниципального этапа – 1 б Призеры регионального этапа очных конкурсов - 2 б Победители регионального этапа очных конкурсов, призеры и победители всероссийского этапа очных конкурсов – 3 б		
Методическая работа учителя	Деятельность в качестве эксперта по проверке работ (ОГЭ, пробных экзаменов) в соответствии с муниципальным приказом	0,5 балла		
	Руководство ШМО по предмету, РМО предметной области	0,5 балл		
	Наставник (сопровождение педагогов при подготовке к профессиональным конкурсам, сопровождение молодых педагогов, проведение обучающих мастер-классов, открытых уроков для учителей)	0,5 б		

	Участие в работе РМО, педагогических советах, проведение открытых уроков, мастер-классов, а также обобщение передового педагогического опыта на муниципальном и региональном уровнях	Выступления на РМО, педагогических советах – 0,3 балла Уроки и мастер-классы – 0,5 балл Обобщение опыта – 1 балла		
Профессиональные достижения учителя	Участие в профессиональных конкурсах за анализируемый период	Призеры и победители дистанционных конкурсов – 0,5 б Призеры и победители очных конкурсов муниципального уровня – 1 б Призеры и победители очных конкурсов регионального уровня – 2 б Призеры и победители очных конкурсов всероссийского уровня – 3 б		
	Наличие благодарностей за победу и призовые места в проф. конкурсах, за подготовку призеров и победителей конкурсов, олимпиад, соревнований за анализируемый период	Дистанционный и школьный уровни – 0,5 б муниципальный и региональный уровень – 1 б всероссийский уровень – 2 б		
	Отсутствие замечаний со стороны администрации по ведению школьной документации и исполнению трудовой дисциплины за анализируемый период	Отсутствие замечаний – 0,5 б		
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной и общественной работы	Включенность в экспериментальную работу, работу пилотных площадок, апробацию УМК, инновационных проектов	0,5 б		
	Включенность в работу по реализации проектной деятельности с обучающимися	0,5 б		
	Эффективное использование педагогических технологий в т.ч. ЭО и ДОТ	0,5 б		
	Проведение практических, лабораторных и исследовательских работ с использованием электронных лабораторий (по химии, физике, биологии, географии)	1 б		
	Выполнение общественной работы (руководители клубов, хоров, театров, школьной газеты и официальных соц.сетей, отв. за подготовку команд участников муниципальных, региональных соревнований, смотров, конкурсов, сопровождение при организации подвоза детей, член профсоюзной организации)	0,5 балла за каждый вид работы		
	Организация психолого-педагогического и социального сопровождения образовательного процесса (психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, классный руководитель, куратор кадетского класса, старший вожатый)	0,5 б		
	Итого:			