

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета
протокол № 24 от « 26 » 08 2024 г.
с учетом мнения представительного органа
работников МБУ «Школа № 59»
_____ Л.А. Пустовая

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ «Школа № 59»
_____ Е.Н. Рожко
Приказ № 257 от «28» августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти «Школа № 59 имени Г.К. Жукова»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Уставом и локальными актами МБУ «Школа № 59».
- 1.2. Настоящее Положение вводится с целью решения задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, усиления материальной заинтересованности работников школы.
- 1.3. Источником стимулирующих выплат являются бюджетные и внебюджетные средства. Все выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включают надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе и руководителю образовательного учреждения (в размере не более 3 % от стимулирующего фонда). Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается приказом по школе.
- 1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются Министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителем.
- 1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников являются:
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 1.6. Снижение или отмена стимулирующих выплат возможна в случае:
- выявление случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - вынесение дисциплинарного взыскания.
- О прекращении выплаты работникам школы сообщается в установленном законом порядке.

1.7. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Данное положение вступает в действие с 1 сентября 2024г.

2. ПОСТОЯННЫЕ И РАЗОВЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

2.1. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера.

2.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.1.2. Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется решением трудового коллектива по представлению директора школы и состоит из:

а) надбавки за результативность и качество работы педагогическим работникам – в размере 50% стимулирующего фонда (не более 30% делятся балловым методом, не менее 20% за качественные исполнения педагогом обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией распределяются на основании приказов;

б) надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения - в размере 40% стимулирующего фонда;

в) премии - в размере 10% стимулирующего фонда, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.1.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных настоящим Положением критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.2.2. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников школы и обоснования данного расчета приказом директора создается рабочая комиссия. Общее количество членов комиссии – не менее 7. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются рабочей комиссией и согласовываются с Советом Школы.

2.2.3. Расчет стимулирующих выплат производится 2 раза в год (на 1 сентября; на 1 марта) на основе мониторинга профессиональной деятельности работника по утвержденным показателям и критериям. Полученный размер выплат из стимулирующей части ФОТ выплачивается работнику ежемесячно на протяжении следующего за отчетным периодом полугодия (сентябрь – февраль и март – август) с учетом отработанного времени. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам рассчитываются по схеме: Комиссией по результатам расчетов для каждого работника определяется сумма баллов по всем показателям и определяется стоимость одного балла в рублях (денежный вес). Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику.

2.2.5. Критерии и показатели результативности и качества труда (эффективности труда)

педагогических работников:

Термины и сокращения

Обозначение	Описание
ОО	Образовательная организация
ВПр	Всероссийская проверочная работа
ОГЭ	Основной государственный экзамен
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ГИА	Государственная итоговая аттестация
ФИПИ	Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
ФГОС СОО	Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования
КДН	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав
ПДН	Подразделение по делам несовершеннолетних
ППК	Психолого-педагогический консилиум
ПМПК	Психолого-медико-педагогическая комиссия
ДОД	Дополнительное образование детей
ТУ/ДО	Территориальное управление / департамент образования
ВВПОД «Юнармия»	Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»
РДШ	Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
РФ	Российская Федерация
КЭС	Контролируемые элементы содержания
МСОКО	Многоуровневая система оценки качества образования
ГИС АСУ РСО	Государственная информационная система «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»
СМИ	Средства массовой информации
ВФСК ГТО	Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
ФГОС ОО	Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования
ООП ДОО	Основная образовательная программа дошкольного образования
АООП 400	Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования
Минобрнауки СО	Министерство образования и науки Самарской области
СПО	Среднее профессиональное образование
НПА	Нормативно-правовой акт
ОСДЮСШОР	Областная спортивная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва
КМС	Кандидат в мастера спорта
МС	Мастер спорта
МСМК	Мастер спорта международного класса
ТНР	Тяжелые нарушения речи
ФФН	Фонетико-фонематическое недоразвитие
ЗПР	Задержка психического развития
РАС	Расстройство аутистического спектра
УО	Умственная отсталость (интеллектуальные нарушения)
ЦОР	Цифровой образовательный ресурс
ЭОР	Электронный образовательный ресурс
НЭБ	Национальная электронная библиотека
ЛитРес	Компания ЛитРес

№ п/п	Критерий	Показатель
----------	----------	------------

1	Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	Отсутствие учащихся, переведенных с академической задолженностью – 3 балла Снижение численности учащихся, с академической задолженностью – 2 балла
1.2	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования	Начальное общее образование: 70% и более – 3 балла Основное общее и среднее общее образование: 50 % и более – 2 балла По предметам: физическая культура, музыка, ИЗО, технология 90% и выше – 3 балла
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Соответствие по одному предмету – 1 балл Соответствие по двум предметам – 2 балла Соответствие по трем предметам – 3 балла Дополнительно: 80 % и более – 3 балла. Баллы суммируются
1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% – 1 балл
1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	50% -74% – 2 балла 75% и более – 3 балла
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более – 2 балла
1.7	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 2 балла
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ	100% – 2 балла

	по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% – 2 балла
1.10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	100% – 2 балла
1.11	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	20% и более выпускников получили от 81 до 100 баллов – 3 балла или
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 4 балла Снижение – 3 балла Индивидуальная профилактическая работа с учащимися, стоящими на различных видах учета - 2 балла Вовлечение в объединения дополнительного образования учащихся группы риска - 1 балл Вовлечение учащихся группы риска в различные формы занятости в каникулярный период - 1 балл Баллы суммируются
1.13	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 2 балла
1.14	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское	Вовлечение учащихся: 50% и выше в проекты волонтерского движения – 1 балл; 50% и выше в проекты патриотической направленности – 1

	движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	балл; 30% и выше в ВВПОД "Юнармия" – 1 балл; 50% в деятельность школьных музеев – 1 балл; 30% в деятельность РДШ – 1 балл; 30% в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений – 1 балл; 50% и выше в общественные инициативы и проекты – 1 балл. Дополнительно: вовлечение учащихся группы риска – 1 балл Баллы суммируются
1.15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня	50% -74% – 2 балла 75% и более – 3 балла Дополнительно: использование в образовательном процессе внешних ресурсов (проект «Мир искусств – детям», музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др. участие) при охвате не менее 50 % учащихся в классе: участие 1 раза в триместр - 1 балл; участие 2 раза в триместр - 2 балла; участие 3 раза и более в триместр - 3 балла.
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Не менее 90 % учащихся при условии сохранения контингента (в том числе и на платной основе) – 1 балл Дополнительно: посещение учащимися «Кванториума» – 5 баллов
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	При наличии обоснованных жалоб (по материалам рассмотрения обращения) минус 3 балла
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций,	Призер – 3 балла Победитель – 5 баллов

	входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Коэффициенты по уровням: Город – 2; Регион – 3; ФО, РФ – 4
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, социальных проектов, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Участник – 0,25 балла (1 чел.), группа учащихся – 1 балл. Призер – 1 балл Победитель – 2 балла Коэффициенты по уровням (применяются к призерам и победителям очных этапов): Город – 2; Область – 2,5; ФО, РФ – 3. Баллы суммируются
2.3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)	Призер – 3 балла; Победитель – 5 баллов Коэффициенты по уровням: Город – 2; Область – 3; ФО, РФ – 4 Баллы суммируются
2.4	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Участник (и) одной смены – 1 балл Баллы суммируются
2.5	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие победителей и призеров – 10 баллов Участник – 3 балла Вовлечение 50% учащихся в мероприятия в качестве зрителей, болельщиков – 1 балл
2.6	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч.	100% – 3 балла

	выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	50% - 99% – 2 балла
2.7	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Выполнение квоты (100%) – 3 балла
2.8	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения обучающихся	40% и выше - 3 балла
2.9	Доля учащихся 5-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Большая перемена»	Выполнение квоты (100%) – 3 балла Наличие победителей и призеров – 5 баллов
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Сопровождение мероприятий – 1 балл; Наличие сертификатов, дипломов – 3 балла;
3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Ведется мониторинг во всех классах (вносится 100%) – 2 балла
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки	Используется – 2 балла

	администратора)	
3.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 2 балла
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Выступление: Российский уровень – 6 баллов; областной уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 2 балла
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Выступление на городском уровне – 2 балла; Выступление на педагогическом Совете (протокол) – 1 балл; Выступление на заседании МО (протокол)– 0,5 балла
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Наличие – 3 балла
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник – 1 балл Призер – 2 балла Победитель – 3 балла Коэффициенты по уровням: Школьный уровень – 1; Город – 5; Область – 6; ФО, РФ – 7.

		Дистанционный конкурсы – 0,5 балла (но не более 1 балла)
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие – 2 балла
4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Не менее 2 курсов – 3 балла
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5- 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	91 % и выше – 3 балла (начальная школа - обеды) Отсутствие долгов на конец периода – дополнительно 1 балл
5.2	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Для учителя физической культуры: 5 % и выше учащихся, успешно выполнивших нормы ГТО – 5 баллов; 3 % – 3 балла; Для классного руководителя: 30% и выше учащихся приняли участие в сдаче норм ГТО – 2 балла
5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно- транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие протоколов на учащихся – минус 1 балл за каждого

2.3. Порядок установления постоянных и разовых стимулирующих выплат прочих работников школы (включая отдельные выплаты педагогическим работникам)

2.3.1. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты производятся на основании приказа директора в размере не более 200% от оклада за следующие показатели:

- Интенсивность и напряженность работы
- Качественное исполнение административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов
- Своевременное составление и предоставление отчетной документации в вышестоящие организации, принятой без замечаний
- Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих организаций, надзорных органов
- Результативный контроль над выполнением плана ФХД школы. % выполнения плана ФХД по субсидиям на муниципальное задание 98%-100%
- Эффективная деятельность по минимизации наличия остатков на лицевых счетах

на конец финансового года

- Эффективная деятельность по минимизации дебиторской и кредиторской задолженности перед поставщиками (обоснованное наличие кредиторской задолженности, за исключением кредиторской задолженности по коммунальным услугам, связанной с недофинансированием из бюджета)

- Эффективная работа по осуществлению закупочной деятельности школы в рамках выполнения требований ФЗ-44 от 05.04.2013г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

- Эффективное выполнение мероприятий плана учебно-воспитательной работы, в том числе оформление проектов, положений, приказов, информационных справок и аналитических материалов в соответствии с должностными обязанностями, планом внутришкольного контроля, принятых без замечаний

- Сохранение контингента обучающихся
- Качественное и ответственное участие в ремонтных работах
- Качественная подготовка учреждения к новому учебному году
- Организация качественной работы по созданию и поддержанию комфортных условий пребывания учащихся в школе

- Отсутствие замечаний к оформлению документов
- Качественное ведение школьного документооборота и сдача его в архив (без замечаний)

- Отсутствие замечаний к заполнению мониторингов различного уровня
- Качественное ведение электронных баз данных, в т.ч. АСУ РСО
- Отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей, сотрудников школы по вопросам своевременного и качественного предоставления запрашиваемых документов

- Отсутствие жалоб и замечаний со стороны родителей, сотрудников школы и проверяющих инстанций по обеспечению комфортных, санитарно-гигиенических условий в школе

- Результативное участие в районных, муниципальных мероприятиях по профилю деятельности

- Эффективное использование современных информационных технологий, обеспечивающих результативность деятельности школы

- Качественное содержание закреплённого участка в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе обеспечение эффективного выполнения заявок по устранению технических неполадок и неисправностей

- Обеспечение качественной работы систем коммунальной инфраструктуры (электроснабжения; водоснабжения, отопления, канализации, водостоков)

- Проявление творческой инициативы, высокое качество исполнения должностных обязанностей, обеспечивающих оптимальный уровень деятельности школы

- Результативное участие школьников в мероприятиях спортивной направленности на уровне школы, района, города и т.д.

- Высокие результаты обучения и воспитания, результативное участие детей в конкурсах, олимпиадах, интеллектуальных играх, соревнованиях различного уровня

- Эффективная работа с детьми группы риска
- Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации

- Активное участие в подготовке к лицензированию, аккредитации, участие в работе аттестационной и других комиссиях, в работе жюри разного уровня, судебных и т.п.

- Результативное участие в очных профессиональных конкурсах, проектах, грантах
- Результативное участие в профессиональных конкурсах, методических фестивалях, семинарах, конференциях, педагогических советах

- Эффективная научно-исследовательская работа с обучающимися
- Активное участие в городских сетевых проектах
- Активное участие в разработке программы развития школы
- Создание элементов образовательной инфраструктуры (улучшение состояния учебных кабинетов, постоянно действующие выставки, экспозиции и т.п.)

- Совершенствование форм и методов обучения и воспитания; эффективная организация учебно-воспитательного процесса
- Активная работа по привлечению для совместной работы образовательных, общественных, спортивных организаций, творческих союзов, ассоциаций
- Экспериментальная работа по внедрению новых программ, курсов, учебников, апробацию новых технологий
- Создание авторских учебных программ, программ элективных курсов, пособий
- Активное внедрение здоровьесберегающих технологий
- Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
- Высокий уровень работы по эстетическому воспитанию, развитию творческих способностей учащихся
- Активное вовлечение учащихся в социальные акции (волонтерское движение, акции ко Дню защитника Отечества, сбор макулатуры и пр.)
- Активное участие в проведении Дня открытых дверей школы
- Эффективная работа по реализации программы развития школы, программ, внедряемых вышестоящими организациями
- Проведение мастер-класса
- Активное участие в общественной жизни коллектива (подготовка вечеров, юбилеев, концертов и пр.)
- Успешное выполнение плановых показателей
- Эффективная работа с учреждениями и предприятиями, обеспечивающими жизнедеятельность учреждения (отсутствие претензий)
- Привлечение внебюджетных средств.

2.4. Порядок установления стимулирующих выплат Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

2.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудника в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также за сложность и напряженность Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается персональная, постоянная, безусловная, ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере разницы от объема средств выделенных на финансовое обеспечение оплаты труда сотрудника в месяц за минусом оклада по штатному расписанию.

2.4.2. Персональная, постоянная, безусловная, ежемесячная надбавка к окладу устанавливается приказом директора при приеме сотрудника на работу. При изменении объема финансового обеспечения соответствующей субсидии, размер персональной, постоянной, безусловной, ежемесячной надбавки устанавливается приказом директора.

2.4.3. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производятся на основании приказа директора в размере не более 200% от оклада за следующие показатели:

- Участие в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию воспитательной работы в образовательной организации;
- Сбор, анализ информации и подготовка предложений по разработке стратегии развития системы воспитания образовательной организации;
- Подготовка мероприятий по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов обучающихся, направленных на самоопределение.

2.5. Порядок установления ежемесячной надбавки за выслугу лет

2.5.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и

(или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а именно:

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

Руководитель физического воспитания

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Социальный педагог

Старший вожатый

Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

2.5.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

2.5.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в п.2.5.1, суммируется.

2.5.4. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки в следующем размере:

- от 3 до 10 лет - 0,5% от базовой части заработной платы;
- свыше 10 лет - 1% от базовой части заработной платы.

2.6. Премирование сотрудников.

2.6.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников школы по результатам его деятельности. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда и в соответствии с показателями, установленными в п.п. 2.3.1 и 2.4.3 настоящего Положения.

2.6.2. Премии выплачиваются при наличии экономии средств.

2.6.3. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы, за исключением премий, выплачиваемых в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или работника школы (например, к 8 марта, Дню учителя, в связи с уходом работника на пенсию, юбилейной датой и т.п.).

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера могут быть выплачены также в целях стимулирования закрепления кадров в учреждении и укрепления престижа профессии.