

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»**

СОГЛАСОВАНО:

на общем собрании работников
Протокол № 1 от 26.08.2025г

СОГЛАСОВАНО:

Председатель проф. комитета
Протокол № 1 от 28.08.2025
М.М.Панова

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ
«Бужаниновская средняя
общеобразовательная школа»
И.В.Ануфриева
Приказ от 02.09.2025 г. № 6

№ 1.21

**Положение
об условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бужаниновская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20.03.2025 №33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Законом Московской области от 27.07.2013 №94/2013-ОЗ «Об образовании», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», руководствуясь постановлением Правительства Московской области от 23.06.2025 №700-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций дополнительного образования Московской области, государственных общеобразовательных организаций Московской области, государственных образовательных организаций Московской области, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, и о внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», на основании Устава муниципального образования «Сергиево – Посадский городской округ Московской области», учитывая постановление президиума Сергиево-Посадской территориальной организации Общероссийского профсоюза образования от 01.08.2025 №9, протокол внеочередного заседания территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Сергиево-Посадском городском округе Московской области от 01.08.2025 №4, в соответствии с Постановлением от 19.08.2025 №2620-ПА «О внесении изменений в постановление администрации Сергиево-Посадского городского округа от 30.06.2025 «1975-ПА и приложения к нему», Уставом МБОУ «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа» и предусматривает систему материального стимулирования и поощрения работников образовательной организации.

1.2. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бужаниновская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, с учетом мнения профсоюзного органа.

1.4. Фонд стимулирующих выплат образовательной организации может составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда образовательной организации, формируемого из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания без учета ежемесячных стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных

организаций, установленных по результатам оценки качества их деятельности на основании распорядительного акта Министерства образования Московской области.

1.5. Фонд стимулирующих выплат Учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТСТИМ} = \text{ФОТ} \times \text{ДСТИМ} + \text{СТИМДИР}$, где:

ФОТСТИМ - фонд стимулирующих выплат Учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ДСТИМ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения;

СТИМДИР - ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, установленные по результатам оценки качества их деятельности на основании распорядительного акта Министерства образования Московской области.

1.6. Распределение фонда стимулирующих выплат и конкретная величина выплаты по категориям работников осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждением, с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в соответствии со штатным расписанием

2. Виды и особенности выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год;
- выплаты за интенсивность и качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

2.2. Премии и иные поощрительные выплаты не относятся к постоянным выплатам и устанавливаются в рамках фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, также могут быть направлены на осуществление указанных выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

2.3. В период с 1 сентября 2025 года по 31 августа 2026 года может быть установлена индивидуальная выплата стимулирующего характера переходного периода, размер и порядок установления которой определяется локальным нормативным актом Учреждения.

2.4. Порядок стимулирующих выплат работникам Учреждения и их размеры устанавливаются руководителем образовательной организации - на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации или коллективным договором.

2.5. Руководитель Учреждения несет ответственность за разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации

3. Выплаты по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год

3.1. Работникам Учреждения, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню, при условии занятия штатной должности в

организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году) руководителем Учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- учителям и заместителям руководителей в размере не менее 1000 рублей и не более 10000 рублей;

- иным педагогическим работникам в размере до 10000 рублей (при наличии экономии).

3.2. В случае реорганизации образовательной организации путем присоединения к другой образовательной организации указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенной образовательной организации, только если данная организация по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определена соответствующей первому уровню.

3.3. Порядок установления стимулирующих выплат, указанных в пункте 3.1. настоящего Положения определяется руководителем Учреждения с учетом критериев в соответствии с **Приложением 1**, позволяющих оценить качество работы педагогических работников и заместителей руководителей Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Выплаты, указанные в пункте 3.1, устанавливаются за фактически отработанное время.

4. Выплаты за интенсивность и качество выполняемой работы

4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии со статусом работников:

4.1.1. Педагогическим работникам предусматриваются ежемесячные выплаты за наличие квалификационной категории в следующем размере:

3000 рублей - педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;

6000 рублей - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

Доплаты, указанные в пункте 4.1.1, устанавливаются педагогическим работникам за фактически отработанное время по основной должности (не более одной выплаты одному педагогическому работнику). Если работник занимает менее 1 ставки (за исключением учителей 1-4 классов), доплаты устанавливаются пропорционально установленной нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

4.1.2. Руководящим и педагогическим работникам при наличии почетной

почетного звания:

1) устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) устанавливается ежемесячная доплата в размере 10000 рублей работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим и педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», доплата производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Доплаты, указанные в пункте 4.1.2. устанавливаются за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки, доплаты устанавливаются пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время.

4.1.3. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) выплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольшую компенсационную выплату в соответствии с настоящим Положением.

4.1.4. При наличии у работника нескольких почетных званий выплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

4.1.5. Изменение размеров доплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя Учреждения со дня наступления соответствующих обстоятельств:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

4.1.6. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в общеобразовательные организации устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении.

Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

4.1.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительно устанавливается ежемесячная выплата в следующих размерах:

молодым специалистам - 5000 рублей;

молодым работникам - 3000 рублей.

4.1.8. Педагогическим работникам, работающим в отделениях, группах, структурных подразделениях, в которых реализуются образовательные программы дошкольного образования, образовательных организаций, из числа лиц, указанных в части 5.2 статьи 21 Закона Московской области от 27.12.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон № 94/2013-ОЗ) устанавливается ежемесячная доплата в размере 3000 рублей.

В настоящем Положении понятия «молодой специалист», «молодой работник» используются в тех же значениях, в каких они используются в Законе № 94/2013-ОЗ.

4.1.9. Педагогическим работникам Учреждения, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»,

устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета.

Размер указанной доплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной доплаты одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более общеобразовательных организациях.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за интенсивность:

4.2.1. Размеры стимулирующих выплат работникам за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами, а также порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах выделенных средств и закрепляются в коллективном договоре и настоящим Положением.

4.2.2. Для определения размера стимулирующих выплат за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами, создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации школы. Председателем комиссии является директор школы. Определенные комиссией размеры стимулирующих выплат работникам школы согласуются с профсоюзным комитетом, после чего утверждаются руководителем Учреждения. Решение комиссии доводится до сведения работников на общем собрании трудового коллектива

4.2.3. Стимулирующие выплаты по видам выполнения работ не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами определяются в соответствии с **Приложением 2**.

4.2.4. Стимулирующие выплаты по видам выполнения работ не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами могут выплачиваться денежном выражении с учетом специфики, выполняемых работ в рамках выделенных средств на выполнение муниципального задания в том числе и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей интенсивности и качества выполняемой работы указанных в Приложениях 3 – 6 к настоящему Положению.

4.3.2. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника для установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы по утвержденным критериям, согласно Приложениям 3-6 проводится 2 раза в год:

- в сентябре за период январь-август текущего года;
- в январе за период сентябрь – декабрь прошедшего года.

4.3.3. Приведенные в приложении критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с педагогическим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

4.3.4. Каждому критерию Приложений 3-6 присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах (производится Учреждением совместно с общественным органом управления – Управляющим советом).

4.3.5. В целях стимулирования работников, вновь принятых в Учреждение, и не имеющих качественных достижений в Учреждении, может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 10 000 р, направленная на компенсацию съема жилья (в случае отсутствия собственного жилья на территории Сергиево-Посадского городского округа).

4.3.6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета может быть определено

минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4.3.7. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

4.3.7.1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения. Подсчет баллов осуществляется на основании Приложений 3-6 к настоящему Положению, заполненной педагогическими работниками, а также на основании отчетов заместителей директора.

4.3.7.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемой работы разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла и умножить на количество баллов каждого работника. Установленная сумма по критериям стимулирующих выплат за качество выполняемой работы устанавливается на период:

- с 01 сентября по 31 декабря (за период январь-август текущего года)
- с 01 января по 31 августа (за период сентябрь – декабрь прошедшего года).

4.3.7.3. Для вновь принятых сотрудников расчетный период – 1 месяц.

4.4. Показатели, уменьшающие размер надбавок или их лишение.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера, указанных в п. 4.2 и 4.3, могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями.

Период снятия надбавок стимулирующего характера, указанных в п. 4.2 и 4.3, может быть от одного до шести месяцев.

Показатели:

- нарушение этики поведения и субординации, и педагогической этики – до 100%;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%
- нарушение норм охраны труда и пожарной безопасности – до 100%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима - до 70%;
- нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо несданные вовремя, отчёты, планы, др. материалы и т.п. – до 50%;
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДООУ – 100%;
- наличие обоснованных жалоб от родителей – до 70%
- наличие больничных листов более 2 раз в году – от 50 до 70%
- неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин) – до 100%;
- наличие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих органов, контрольно-ревизионных органов и др. – до 100%.

5. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

5.1. Система мониторинга - это совокупность сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе в целом и ее отдельных элементах, существенная часть внутришкольного контроля.

5.2. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений учитываются следующие результаты:

- результаты полученные в рамках профессиональной оценки деятельности работников общеобразовательных учреждений, предоставляемые директором;
- результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива общеобразовательного учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), предоставляемые Управляющим советом;

Результаты полученные в рамках программы внутренней системы оценки качества образования, предоставляемые руководителем Учреждения, экспертно- методическим советом Учреждения учитываются по итогам полугодия по следующим направлениям:

	Направления	Формы мониторинга	Ответственный
	Качество и общедоступность образования	ВСОКО, диагностика предметных и метапредметных результатов, справки, результаты ЕГЭ, протоколы педсоветов, грамоты	Заместитель директора по УВР, руководитель
	Создание оптимальных условий для педагогических работников	Эффективное использование современных образовательных цифровых ресурсов, анализ посещенных уроков (занятий), анкетирование, справки	Заместитель по УВР, заместитель директора по ВР, руководитель дошкольного подразделения
	Профессиональные условия развития педагогов	Результаты аттестации, участие в конкурсах и семинарах	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности, руководитель дошкольного подразделения
	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя	Протоколы конкурсов, планы и отчеты о воспитательной работе, анкетирование, ВСОКО, анализ работы КДН	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности, руководитель дошкольного подразделения
	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	Диагностика своевременности и качества отчетно-статистической информации, ведения документации, справки, журналы, исполнение сметы	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности и руководитель дошкольного подразделения, заместитель директора по АХЧ.
	Сохранение здоровья учащихся и создания безопасных условий для УВП	Анализ случаев травматизма, анализ документации по ТБ и ПДД, диагностика работы ПМК, результаты спортивных соревнований, журналы, справки, грамоты	Заместители директора по безопасности, заместитель директора по воспитательной работе, ответственный по спортивной работе, ответственный за питание

Мониторинг создания безопасных условий в учебно - воспитательном процессе и сохранение здоровья обучающихся:

- анализ случаев травматизма;
- анализ документации по ТБ в кабинетах, групповых помещениях;
- диагностика результатов коррекционно-развивающей работы в классах, дошкольных группах

Все диагностические измерения, сбор информации, обработку результатов проводит экспертно-методический совет, руководители предметных кафедр и заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности и дошкольному образованию. В мониторинге может принимать участие председатель профсоюзного комитета при наличии 70% работников образовательной организации, состоящих в профсоюзе.

Итоги мониторинга представляются на согласование Управляющему совету 2 раза в год в конце полугодий.

6. Установление премиальных выплат

6.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых

отношениях, на дату издания приказа о выплате премии, при наличии средств в фонде оплаты труда для этих целей. Премии могут выплачиваться всем работникам, либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения самостоятельно или на основании представленных заместителями руководителя с привлечением руководителей методических объединений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

6.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации, юбилейных дат работников;
- за выполнение особо важного и сложного задания.
- за проведение открытых мероприятий разного уровня: муниципального, городского, общероссийского, международного;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров и победителей олимпиад школьников, конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций муниципального, городского, общероссийского, международного уровня.

6.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками своих должностных обязанностей, наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил трудового распорядка, педагогической этики служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей - до 20 %;
- за нарушение правил трудового распорядка - до 50%
- за наличие дисциплинарного взыскания (до срока окончания дисциплинарного взыскания) – 100%

6.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях.

6.5. Премирование работников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения работниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

6.6. В случае увольнения работника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности.

6.7. За счет экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации, юбилейными датами на основании приказа Руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований.

6.8. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- работникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.9.. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим материальные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Приложение 1

Критерии результатов оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год

№ п/п	Показатели и их значение	Основание / Примечание	Максимальный балл
1	Количество выпускников, подтвердивших на ЕГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
2	Количество выпускников, подтвердивших на ОГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
3	Соответствие результатов независимой диагностики классов результатам внутренней оценки качества образования (ВПР, РДР)	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
4	Охват обучающихся олимпиадным движением, НТИ и иных мероприятий, утвержденных Министерством образования Московской области	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
5	Охват обучающихся проектами Движение Первых	от 50% обучающихся класса от 70% обучающихся класса от 85% обучающихся класса	56 76 106
6	Положительные результаты прохождения диагностики индивидуальных компетенций учителя	от 60% от 70% от 85%	56 76 106
7	Активное участие в проектах (школьных, региональных, федеральных)	Эффективная начальная школа Школа полного дня Иновационная образовательная площадка Профильные классы и т.д.	До 10 6
8	Охват обучающихся, посетивших музеи из перечня,	от 50% обучающихся	56

	утвержденного Министерством образования Московской области	класса от 70% обучающихся класса от 85% обучающихся класса	76 106
9	Эффективная социально-коммуникативная работа с участниками образовательных отношений (коллегами, родителями (законными представителями) обучающимися, общественными деятелями, социальными партнерами	- участие в мероприятиях - организаторы мероприятий	56 106
10	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 106
ИТОГО			100 б

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
для заместителей директора за личный вклад по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных
организаций Московской области**

№ п/п	Показатели и их значение	Основание / Примечание	Максимальный балл
1	Положительная динамика показателей качества обученности по результатам итоговой аттестации (по сравнению с предыдущим годом)	увеличение стабильный показатель снижение	106 56 не назначается
2	Организация и проведение промежуточный аттестации, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, вступительных испытаний и интеллектуального марафона для обучающихся школы	Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	106 56 не назначается
3	Организация участия во всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам	- Наличие призеров и победителей регионального и заключительного уровней - Наличие призеров и победителей муниципального уровня	106 56
4	Положительная динамика по качеству обученности обучающихся по итогам выполнения независимой диагностики (ВПР, РДР) по общеобразовательным предметам (средний показатель за работу)	увеличение стабильный показатель снижение	106 56 не назначается
5	Охват обучающихся системой предпрофильной и профильной подготовки	увеличение стабильный показатель снижение	106 56 не назначается
6	Положительные результаты прохождения управленческой диагностики	от 60% от 70% от 85%	56 76 106
7	Организация участия в проектах	Школа полного дня Предпрофессиональные классы и др. проекты	До 10 6
8	Контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями (СанПин, ФГОС) (наличие медиатеки, средств ТСО, банка ЭОР		до 106
9	Диссеминация управленческого опыта работы: выступления		до 106

	на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях:		
10	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 106
ИТОГО			100 6

Приложение 2

Стимулирующие выплаты по видам выполнения работ не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами

	Виды выполнения работ не входящих в круг основных обязанностей и не регламентированных штатными единицами	Размеры стимулирующих выплат
	Руководство предметными и межпредметными кафедрами (ШМО, объединениями, группами), школьным научным обществом обучающихся, воспитанников.	до 5000,00
	2.1. Консультирование и прием промежуточной аттестации у обучающихся, находящихся на семейной форме обучения, за рецензирование рефератов и творческих работ обучающихся 2.2. Организация работы с обучающимися по индивидуальному учебному плану. до 10 человек 11-20 человек Начальная школа (все предметы, кроме иностранного языка): 1-5 человек 6-10 человек 11-15 человек Средняя и старшая школа (русский язык, математика): 1-5 человек 6-10 человек 11-15 человек Средняя и старшая школа (иностраннный язык, физика, химия, биология, география, история, обществознание, информатика): 1-5 человек 6-10 человек 11-15 человек 16-20 человек Средняя и старшая школа (физическая культура, ОБЖ, музыка, технология, ИЗО): 1-5 человек 6-10 человек 11-15 человек 16-20 человек	до 2300,00 не более 3500,00 (в зависимости от количества обучающихся) не более 4500,00 (в зависимости от количества обучающихся) не более 4500,00 (в зависимости от количества обучающихся) не более 2300,00 (в зависимости от количества обучающихся) не более 2000,00 (в зависимости от количества обучающихся)
	Наставничество и работа по адаптации молодых специалистов	до 5000,00

	Сопровождение обучающихся, воспитанников на мероприятия различного уровня	до 1200,00
	Работа с сайтом учреждения, его обновление (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании). Работа по связям с общественностью, формирование положительного имиджа образовательной организации в средствах массовой информации, информационно-коммуникационных сетях.	до 4000,00
	Организация общественно-полезного труда обучающихся, летней трудовой практики	до 5000,00
	Руководство проектными группами, стажировочными и инновационными площадками	до 10000,00
	Организационная работа по составлению и корректировке расписания, осуществление замен отсутствующих педагогических работников.	не более 12000,00 (учитывается наполняемость корпуса)
	Выполнение административных функциональных обязанностей в дошкольных отделениях	не более 12000,00 (учитывается наполняемость корпуса)
	Организация работы с информационными базами электронного мониторинга.	до 10000,00
	Осуществление мероприятий по здоровьесбережению обучающихся	до 12000,00 (учитывается наполняемость корпуса)
	Выполнение общественных обязанностей председателя профсоюзного комитета	до 10000,00
	Выполнение иных обязанностей, не входящих в круг основных	до 10000

Приложение 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательных отделений

Показатели	Расчет показателя	Основание / Примечание	Кол-во баллов
К - 1 Внешняя оценка	1. Количество обучающихся, получивших «4», «5» по итогам ОГЭ / к общей численности обучающихся, сдающих предмет Более 80%- 10 баллов 50-80% - 5 баллов Менее 50% - 2 балла 2. Количество обучающихся, набравших более 70 баллов по итогам ЕГЭ / к общей численности обучающихся, сдающих предмет Более 70%- 10 баллов 50-69% - 5 баллов 30-49% - 3 балла 1-29% - 1 балл 3. Количество обучающихся, показавших по результатам РДР повышенный и высокий уровень Более 70% обучающихся - 10 баллов; 50-69% - 5 баллов 30-49% - 3 балла	Результаты ГИА/РДР Баллы начисляются по одному из трех оснований на выбор учителя Примечание: баллы не начисляются в случае наличия обучающихся, не набравших пороговый балл	до 15
К - 2 Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	Продуктивность методической и инновационной деятельности (ШМО, объединениями, группами), школьным научным обществом обучающихся, курирование направлений: от 80% до 100% - 10 баллов; от 69% до 79% - 5 баллов.	Показатели реализации планов, дорожных карт.	до 10
К - 3 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, научно-практических конференций, турниров из перечней Министерства образования Московской области и Министерства Просвещения РФ - региональный уровень и выше 10 б.	Показатели за РАЗНЫЕ конкурсы могут суммироваться, но результат не может превышать 10 баллов (Исключение – ВсОШ. Результативное	до 10

	- муниципальный уровень 5 б. - школьный уровень 1 б. Наличие призеров и победителей других олимпиад и конкурсов: очные: - регионального уровня и выше - 5 баллов - муниципального уровня - 3 балла Участие (без результата) – минус два балла по каждому уровню. заочные – 1 балл (при охвате не менее 30% класса)	участие может добавлять баллы сверх 10)	
К - 4 Воспитательная работа с обучающимися	Место в рейтинге классных руководителей: 1 место - 9 баллов 2-3 – 7 баллов 4-6 – 4 балла 7-10 – 2 балла	(аналитический отчет заместителя директора по ВР, заместителя директора по безопасности)	до 10
	Отсутствие травматизма – 1 балл		
К - 5 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах	Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях - региональный уровень 10 б. - муниципальный уровень 5 б. - школьный уровень 1 б.	Дипломы, сертификаты, приказы	до 10
К - 6 Участие в инновационной работе, проектах школы	Собственные разработки и публикации в рамках значимых для школы проектов. Каждая разработка – 2 балла	Предоставление разработок, ссылка на публикацию	до 10
К - 7 Сетевое взаимодействие и социальное партнерство	Участие в работе по взаимодействию с социальными партнерами школы (на основании договоров о сотрудничестве) – до 5 баллов (реализация планов совместной работы) Каждое мероприятие – 1 балл		до 5

К- 8 Профессиональная успешность	Участие сотрудников в профессиональных конкурсах муниципального, регионального уровней и др. - региональный уровень 10 б. - муниципальный уровень 5 б. - школьный уровень 1 б.	Грамоты, дипломы, приказы	до 10
К- 9 Работа над имиджем школы	Участие сотрудника в методической работе округа (руководство окружными методическими объединениями) Участие в работе по созданию имиджа школы. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (городские мероприятия, волонтерство, школьная газета, ролики, телестудия,...) 1 балл за каждое мероприятие	Приказ УМЦ «Развитие образования» Публикации, размещение материалов в социальных сетях школы, на школьном сайте	до 50 до 10
К- 10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов		До 10
Максимальное совокупное количество баллов			100

Приложение 4
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам дошкольного подразделения

Показатели	Расчет показателя	Основание	Кол-во баллов
К-1 Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: -высокий – 10 б. -оптимальный – 6 б. - допустимый – 4 балла	Результаты мониторинга	До 10
К-2 Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Уровень посещаемости в группе по сравнению с муниципальным показателем: -посещаемость выше муниципального показателя – 5 б. Посещаемость равна муниципальному показателю – 3 б.	Аналитический отчет руководителя дошкольного подразделения	До 5
	Работа с воспитанниками сложного контингента (за исключением групп компенсирующей и комбинированной направленности) – 3 б.: дети с ОВЗ, в том числе инвалиды, дети разного возраста		
	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 2 б.		
К-3 Социальные условия реализации образовательной программы	Результативная организация работа с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми) – 5 б. Количество обучающихся, вовлеченных в дополнительное образование (не менее 80% от численного состава группы) – 5 б.	Аналитический отчет руководителя дошкольного подразделения	До 10
К-4 Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с реализуемой образовательной программой, санитарными нормами и требованиями безопасности, эстетики оформления – 10 б.	Аналитический отчет руководителя дошкольного подразделения	10
К-5 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах	Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях - всероссийский уровень – 10 б. -региональный уровень – 7 б. -муниципальный уровень – 5 б. -школьный уровень – 5 б.	Дипломы, сертификаты, приказы.	До 10
К-6 Участие в инновационной	Собственные разработки и публикации в рамках значимых для школы проектов (но не менее 2 за отчетный период) – 5 б.	Предоставление разработок, ссылка на	До 10

работе, проектах	публикацию, приказы о проведении мероприятий	
К-7 Качество реализации программы дошкольного образования	Участие в инновационной деятельности школы: организация фестивалей детского творчества, выставок, конкурсов – 5 б. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках: - призовые места на уровне школы – 4 б. - участие на уровне школы – 1 б. - призовые места на муниципальном уровне – 5 б.	Грамоты, дипломы

Приложение 5

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1.Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации-участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации	0-10	58
		1.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-8	
	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость выше районного показателя -6б -заболеваемость равна районному показателю-3б -заболеваемость ниже районного показателя-0б	0-6	42
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость ниже окружного показателя -6б -заболеваемость равна окружного показателю-3б -заболеваемость выше окружного показателя-0б	0-6	
		2.3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	
		2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-20	
ИТОГО:				100

Обслуживающий персонал

	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
/п				
	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации	0-10	70
		1.2. За напряженность труда	0-40	
		1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-20	
	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	30
		2.2. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-20	
ИТОГО:				100

Приложение 6
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты для административно-управленческого персонала

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса воспитательного процесса	1.1. Создание и реализация программ, направленных на повышение качества образования, развитие материально-технической базы	0-10	30
		1.2. Участие педагогического коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	0-10	
		1.3. Результативность (призовые места) участия коллектива ОУ в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (Дипломы победителей, лауреатов и др)	0-10	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	10
3.	Социальные критерии	3.1. Обеспечение эффективной работы в информационных базах образовательной организации (своевременная подача информации по запросу, отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов)	0-20	30
		3.2. Эффективная работа по повышению имиджа образовательной организации в медиапространстве и обществе	0-10	
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-10	30
		4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов, Госпожнадзора и Роспотребнадзора	0-5	
		4.3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-и-водоснабжения и т.д.	0-5	

		4.4. Повышение уровня поступлений от деятельности, приносящей доход	0-10	
	ИТОГО:			100

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849397

Владелец Ануфриева Ирина Владимировна

Действителен с 31.08.2025 по 31.08.2026