

Подписано цифровой подписью: МОРОЗ-ГАЛИЙ ЕВГЕНИЯ СЕРГЕЕВНА

Причина: Я утвердил этот документ  
MSG\_PE\_DIGITAL\_SIGNATURE\_CONTACT  
DN: E=uc\_fk@groskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760,  
ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6,  
строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Казначейство  
России

Приложение 1  
к приказу № 673/1  
от 08.08.2024 г.

## Порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Угутская средняя общеобразовательная школа»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Угутская средняя общеобразовательная школа» (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением администрации Сургутского района от 29.07.2024 № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района».

1.2. Целью настоящего Порядка является определение условий установления стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) работникам образовательного учреждения (далее - работники), направленных на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

### 2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

#### 2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$Ф_{СВ} = Ф_{СВ} + Ф_{СВ}$$

где:

$Ф_{СВ}$  – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$Ф_{СВ}$  – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$Ф_{СВ}$  – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

2.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту - комиссия).

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в следующем порядке: 20 % от должностного оклада специалистам (за исключением педагогических работников), рабочим в размере 10 % от должностного оклада.

2.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется комиссией в абсолютном размере, не превышающим 10 % от должностного оклада.

2.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом (Приложение № 1 к настоящему порядку).

Выплаты устанавливаются на срок не более года.

2.7. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, других методов мониторинга, а также самоанализа работника своей деятельности.

2.8. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

2.9. Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется с использованием структурного метода.

2.10. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии с категориями работников.

2.11. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

2.11.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательного учреждения;

2.11.2 определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

- структурный метод: сумма средств фонда ежемесячных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

2.11.3 расчёт стимулирующих выплат одного работника путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.12. Установление размера стимулирующих выплат производится 1 раз в учебном году в сентябре месяце по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

2.13. Вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет, после длительного больничного, стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 8% от должностного оклада на срок 1 год с даты приёма или выхода на работу.

2.14. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемым приказом МБОУ «Угутская СОШ» № 673/1 от 08.08.2024 г.

3. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

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

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

4. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;

- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

5. Доплата за работу с родителями, законными представителями осуществляется воспитателю дошкольного образовательного учреждения в размере 25% от оклада (должностного оклада), старшему воспитателю дошкольного образовательного учреждения в размере 15% от оклада (должностного оклада).

6. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в таблице 2. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Таблица 2.

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО-Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО-Югры)	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

7. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;
- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3.

п/п	Показатели	Процент снижения от
-----	------------	---------------------

		общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

8. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

9. Стимулирующие выплаты производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы специалистов, (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих из фонда стимулирующих выплат работникам  
МБОУ «Угутская СОШ»**

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Угутская средняя общеобразовательная школа» (далее – учреждение) в повышении интенсивности и высоких результатов работы, развитии инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты интенсивность и высокие результаты работы специалистов, (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих из фонда стимулирующих выплат работникам (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты).

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

4. Выплата устанавливается на срок не более года, но не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с перечнем и размерами стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	1.1.	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
	1.2.	10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно

5. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)	Срок
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

**Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Угутская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Угутская СОШ» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного процесса, развитии творчества и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом образования администрации Сургутского района.

**2. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ**

2.1. Определение размеров выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам осуществляется с использованием структурного метода. В основу структурного метода положено пропорциональное деление выплаты за качество выполняемых работ на части в соответствии с категориями работников.

2.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере, не превышающим 10 % от должностного оклада.

2.3. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится в сентябре и феврале на периоды сентябрь - январь и февраль - август соответственно по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации

2.4. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

2.5. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно показателей и критериев оценки эффективности деятельности и установления стимулирующих выплат работникам (приложение к настоящему Порядку) и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, проставляет в «оценочном листе» работника члены администрации учреждения по своим направлениям.

2.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной

деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

2.7. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента рассмотрения и ознакомления с заполненным «оценочным листом» в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

2.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.9. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового «оценочного листа» вступает в силу.

2.10. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – январь включительно или февраль - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

2.11. Критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей:

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)	Срок
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

	опоздание на работу		
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

Приложение 1  
к Порядку установления выплаты за качество  
выполняемых работ педагогическим  
работникам из фонда стимулирующих выплат  
работникам

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ОО	Максимальный балл	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников ОО
1	Эффективность и качество образовательной деятельности	1.1 Показатели успеваемости и качества обучения обучающихся(оценивается в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года)	3	-стабильная или положительная динамика процента успеваемости -1 балл; - стабильная или положительная динамика процента качества обучения – 2 балла
		1.2.Рост среднего результата Единого государственного экзамена (далее ЕГЭ)	4	Оценивается в сентябре <b>каждым учителем индивидуально</b> , - среднее значение результата экзамена равно или выше значения по Сургутскому району – 4 балла - среднее значение результата экзамена ниже значения по Сургутскому району – 0 баллов
		1.3.Рост среднего результата Основного государственного экзамена (далее ОГЭ)	3	Оценивается в сентябре <b>каждым учителем индивидуально</b> , -среднее значение результата экзамена равно или выше значения по Сургутскому району – 3 балла; - среднее значение результата экзамена ниже значения по Сургутскому району – 0 баллов
		1.4 Результаты участия обучающихся в <b>ОЧНЫХ</b> конкурсах и мероприятиях в области творчества, культуры, спорта (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	4	Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.: - победители, призеры муниципального уровня – 1 балл; - победители и призеры окружного уровня – 2 балла; - победители и призеры федерального уровня – 3 балла; - победители и призеры международного уровня – 4 балла.
		1.5. Участие обучающихся во ВСОШ по профилю профессиональной деятельности педагога	3	-победители и призеры школьного уровня — 1балл; -победители, призеры муниципального уровня – 2 балла.
		1.6.Занятость обучающихся с ОВЗ в системе дополнительного образования	1	-положительная динамика охвата обучающихся с ОВЗ в системе дополнительного образования-1 балл; -отсутствие положительной динамики охвата обучающихся с ОВЗ в системе дополнительного образования-0 баллов.
		1.7. Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	-участие в создании базы данных о проживающих на территории с. Угут детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь) – 5 баллов;
		1.8.Деятельность по преемственности (дошкольные учреждения – школа-ссузы-вузы)	2	-организация и проведение занятий и мероприятий по преемственности: дошкольные учреждения-школа-ссузы-вузы – 2 балла;
		1.9.Реализация профильного обучения.	2	Оценивается реализация общеобразовательных программ учебного плана школы профильной направленности – 2 балла
		1.10. Организация работы по участию обучающихся в НТО, турнирах по естественно-научным предметам, инженерным, IT направлениям	5	Оценивается: - ведение кружка, подготовка участников турниров - 2 балла; - наличие победителей и призеров - 3 балла.
		1.11.Участие в деятельности <b>профессионального сообщества</b>	2	Оценивается руководство деятельностью профессионального сообщества, участие в подготовке и выступлении на заседании(на основании приказа департамента образования администрации Сургутского района) - 2 балла

		<b>Сумма баллов по показателю</b>	<b>34</b>	
2	Информационная открытость ОУ	2.1.Активное участие родительской общественности класса в образовательной деятельности ОУ	2	Оценивается активное участие родительской общественности в образовательной деятельности (входит в состав Управляющего совета ОУ; принимает участие в организации и проведении мероприятий, конкурсов и т.д.) - 2 балла
		2.2. Участие педагогических работников в очных (онлайн)* семинарах, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских, творческих лабораторий и т.п. на уровне: -муниципальном -региональном -всероссийском	15	Оценивается <b>участие</b> педагогических работников в <b>подготовке и проведении в очных</b> (онлайн)* семинарах, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских, творческих лабораторий -муниципальном – 3балла; -региональном-5 баллов; -всероссийском -7 баллов.
		2.3.Распространение педагогического опыта через участие в <b>очных</b> конкурсах профессионального мастерства	10	-оценивается результативность участия педагогических работников в <b>очных</b> конкурсах профессионального мастерства - участие – 4 балла; - призовое место -8 баллов; - победитель -10 баллов.
	<b>Сумма баллов по показателю</b>	<b>27</b>		
3	Безопасные и комфортные условия образовательной деятельности	3.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в ОУ	4	-отсутствие несчастных случаев –2 балла; -отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 2 балла -наличие несчастных случаев, нарушение требований санитарно-эпидемиологической безопасности - 0 баллов.
		3.2.Создание благоприятной образовательной среды для обучающихся, имеющих различные нарушения здоровья	4	-реализация адаптированных рабочих программ по учебным предметам– 2 балла -реализация и построение индивидуального образовательного маршрута для слабоуспевающих обучающихся–2 балла
		3.3. Эффективность и качество профилактической работы в сфере предупреждения девиантных и антиобщественных проявлений у детей.	4	Оценивается: - отсутствие или снижение доли обучающихся, семей, состоящих на учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся класса – 0,5 балла; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, в СОП, ТЖС, детей иностранных граждан, за каждого – 0,1 балла; - качественная работа с детьми, находящимися в СОП, ТЖС, детьми иностранными гражданами - за каждого 0,5 балла; - качественное ведение документации (социальный паспорт класса, регистрационные карточки, акты обследования условий проживания и воспитания, личные дела обучающихся в СОП, ТЖС и т.д.), своевременность представления информации, отчетов - 2 балла; -организация и проведение <b>мероприятий</b> по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, по профилактике экстремизма, этносепагатизма и терроризма, по правовому просвещению обучающихся, по профилактике суицида в рамках образовательной организации - за каждое 0,5 балла.
	<b>Сумма баллов по показателю</b>	<b>12</b>		
4	Финансово-хозяйственная деятельность ОО	4.1.Непосредственное участие в укреплении материально-технической базы ОУ (привлечение внебюджетных средств: спонсорская помощь, грантовая поддержка)	6	- привлечение внебюджетных средств: спонсорская помощь-3 балла; - участие в грантовых конкурсах-3 балла.

		4.2.Участие в реализации платных образовательных услуг	1	реализация дополнительных общеразвивающих программ в ОУ– 1 балл.
		<b>Сумма баллов по показателю</b>	<b>7</b>	
5	Материальная, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	5.1.Отсутствие замечаний (предписаний/предостережений) надзорных органов и по итогам мероприятий ведомственного контроля	3	-отсутствие замечаний -3 балла; - наличие замечаний – 0 баллов.
		5.2.Сохранность материально-технической базы ОУ	3	-обеспечение сохранности материально-технической базы учебного кабинета, мастерской, спортивного, актового зала, школьной столовой и др. - 3 балла
		5.3 Создание элементов образовательной инфраструктуры	1	Оценивается качественное оформление учебного кабинета, рекреации, историко-патриотического уголка – 1 балл.
		<b>Сумма баллов по показателю</b>	<b>7</b>	
6	Продуктивность реализации образовательной программы ОУ и её соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	6.1.Участие педагогических работников в проектировании и реализации педагогических инициатив, связанных с эффективностью работы образовательной организации (инновационная деятельность, внеплановые мероприятия)	2	Оценивается участие педагогических работников в проектировании и реализации педагогических инициатив, связанных с эффективностью работы ОУ– за каждую- 0,5 балла.
		6.2.Создание условий для деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления, школьных СМИ и других форм общественной самоорганизации обучающихся, реализация проекта «Социальная активность».	3	Оценивается участие обучающихся под руководством учителя в общественно-полезной деятельности, в реализации социальных проектов, акций – за каждый – 0,5 балла.
		6.3.Активное использование информационно-коммуникационных технологий.	3	Оценивается использование в работе электронных образовательных ресурсов («Моя школа», «Учи.ру», «ЯКласс») – 3 балла.
		6.4 Участие в работе школьного сайта, группа ВКонтакте	3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта, группы ВКонтакте - предоставление материалов для публикаций на официальных страницах и сайте ОО – 1 балл - администрирование официальных страниц и сайта ОО – 3 балла
		6.5Участие педагогических работников в реализации системы наставничества (учитель-учитель)	2	Оценивается участие педагогических работников в реализации системы наставничества (учитель-учитель) – 2 балла.
		<b>Сумма баллов по показателю</b>	<b>13</b>	
	<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>100</b>	

**Порядок установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Угутская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Угутская СОШ» (далее – учреждение).

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам (далее - единовременная стимулирующая выплата) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работников учреждения.

**2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат**

2.1. Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора учреждения 1 раз в год (01 сентября) на основании штатного замещения, рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию (далее – штатное замещение).

2.2. Для установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) предусматривается не более 20% от общего объема средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

2.3. Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

**3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

3.1. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложение 1 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

3.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

3.3. Поощрительные выплаты по результатам выполненной работы распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия), Работа комиссии осуществляется в соответствии с Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

3.4. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 к настоящему Порядку) и

предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляют в «оценочном листе» работники администрации учреждения.

3.5. Председатель комиссии представляет в комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя сводный список работников учреждения с расчетом стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

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

3.7. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

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

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

3.10. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам за соответствующий период (январь - июнь включительно или июль - декабрь включительно).

Приложение 1  
к Порядку установления выплаты  
за особые достижения при  
выполнении услуг (работ) из  
фонда стимулирующих выплат  
работникам

**Критерии оценивания эффективности деятельности  
работников для определения размера единовременной (разовой) выплаты за особые  
достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Показатели	Критерии	Параметр измерения	Максимальная сумма, руб.
1	Организация культурного отдыха детей с образовательными целями, в том числе летнего во внерабочее время	1) Районный уровень		1000
		2) Региональный уровень		3000
		3) Федеральный уровень		5000
2	Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на базе образовательной организации	1) Организация отдыха обучающихся в пришкольном летнем лагере, при условии отсутствия замечаний со стороны администрации	1 неделя 3 недели	300 1000
		2) За руководство пришкольным летним лагерем, при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций	3 недели	3000
3	Внешкольные спортивные соревнования с учетом дополнительно потраченного педагогическим работником личного времени и результативность	1) Призовые места в городских спортивных соревнованиях и конкурсах	1 место	500
			2 место	400
			3 место	300
		2) Призовые места в районной спартакиаде	1 место	1000
2 место	900			
3 место	800			
3) Призовые места в региональных соревнованиях	1 место	2000		
	2 место	1500		
	3 место	1200		
4) Призовые места во Всероссийских соревнованиях	1 место	3000		
	2 место	2500		
	3 место	200		
4	Результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, олимпиадах, конференциях с учетом дополнительно потраченного педагогическими работникам личного времени	1) Городской уровень	Очное (победа)	700
			Очное (призер)	500
			Очное (лауреат)	550
			Заочное (победа)	450
			Заочное (призер)	400
			Заочное (лауреат)	300
		2) Районный уровень	Очное (победа)	1000
			Очное (призер)	1200
			Очное (лауреат)	1100
			Заочное (победа)	650
	Заочное (призер)	600		
	Заочное (лауреат)	550		

		3) Региональный уровень	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	2000 1500 1200 1000 500 300
		3) Федеральный уровень	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	3000 2000 1500 1500 1000 500
5	Разработка и внедрение	1) Программа развития ОУ		5000
		2) Новых локальных актов		3000
		3) Авторских программ		2000
		4) Иных документов		1000
6	Представление имиджа образовательной организации, в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства	1) На районных мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	1000 1200 1100 650 600 550
		2) На региональных Мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	2000 1850 1700 1000 900 800
		3) На федеральных мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	3000 2500 2000 1800 1600 1400
7	Участие, организация и проведение непредусмотренных планом работы образовательной организации мероприятий	1) Городского уровня	Организация Участие	1000 800
		2) Районного уровня	Организация Участие	1500 1000
		3) Регионального уровня	Организация Участие	3000 1500
		4) Федерального уровня	Организация Участие	5000 2000
8	Поощрение за поездки, организованные в образовательных целях, в том числе за границу	1) В масштабах района		2000
		2) В масштабах округа		5000
		3) В масштабах РФ		7000
9	Подотчетным лицам по итогам инвентаризации, проверке КРУ при положительном отзыве контролирующей организации	Отсутствия замечаний со стороны контролирующих органов		5000
10	За работу в пункте проведения ЕГЭ	1) Руководителю ППЭ, организатору, члену ГЭК, техническому специалисту	Руководителю ППЭ, организатору, члену ГЭК, техническому специалисту	4000 1500 2000 2000
		2) Помощнику руководителя ППЭ		3000

		3) Оператору ПЭВМ ППЭ		2000
11	По результатам внешней экспертизы в том числе результаты ЕГЭ и ОГЭ (в % соотношении успешно прошедшие экспертизу обучающихся (на «4» и «5») от общего количества обучающихся)	1) 90% - 100%		2000
		2) 75% - 89%		1500
		3) 50% - 74%		1000
12	Учет детей в микрорайоне		1 участок	1000
13	Проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой	1) на районном уровне		2000
		2) на региональном уровне		3000
		3) на федеральном уровне		5000
14	Работа с будущими первоклассниками и их родителями (предшкольная подготовка)		1 день	1000
15	Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных	Выполнение сложных и внеплановых работ	1 поручение	1000
		Выполнение обязанностей заместителя директора		5000
16	Организация ремонта учебного кабинета и помещений (подготовка кабинетов и помещений к новому учебному году)			1000
17	Поддержка и сопровождение школьного сайта в интернете; функционирование локальной школьной сети			4000
18	Дистанционного обучения	1) Организация дистанционного обучения в период повышенной готовности		2000
		2) Образовательная деятельность в дистанционном режиме в период повышенной готовности		1000
19	Подготовка школы к началу нового учебного года (вне функциональных обязанностей)			3000
20	Организация методической работы	1) Качественное, результативное руководство школьного методического объединения		1000
		2) Руководство районным методическим объединением		1500
21	Участие работников в экспертной деятельности, члены жюри	1) Школьного уровня		300
		2) Городского уровня		500
		3) Районного уровня		700
		4) Регионального уровня		1000
		5) Федерального уровня		2000
22	Заместителям директора по результатам учебного года			6000

	при условии стабильности или повышения качества знаний обучающихся, высоких показателей по всем направлениям образовательной деятельности; за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения школы в течение календарного, учебного года; без нарушений административно-хозяйственной деятельности			
23	Помощь служащих, рабочих и прочих специалистов в организации образовательной деятельности в организации образовательной деятельности			2000
24	Юбилейные даты образовательной организации		40, 50 лет	10000