

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Первая школа имени М.А. Пронина» города Звенигород
(МБОУ «Первая школа имени М.А. Пронина»)**

143180, г. Звенигород, кв. Маяковского, д.4
Тел:8495 697-43-35,8495697-41-76 тел.8495 992-41-84
e-mail: school1.zven@mail.ru

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзной организации
МБОУ «Первая школа
имени М.А. Пронина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Первая школа
имени М.А. Пронина»
Кипятов Р.Н.

Приказ
От _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Первая школа имени М.А. Пронина» города Звенигород

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 09.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», постановлением Главы Одинцовского городского округа Московской области от 09.07.2020 №1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области»; постановлением Администрации Одинцовского городского округа Московской области от 29.12.2023 №8942 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области от 09.07.2020 №1633»

1.2. Цель настоящего Положения - повышение результативности и качества труда работников МБОУ «Первая школа имени М.А Пронина» (далее - Учреждение).

1.3. 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. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, устанавливаются в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

1.5. Надбавка стимулирующего характера работникам, вновь принятым в бюджетном учреждении может быть установлена через три месяца после приема работника с учетом показателей результатов труда

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

1.7. Настоящее Положение действует на 2024-2025 учебный год.

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников муниципальных общеобразовательных учреждений

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в Приложениях 1-4 к настоящему Положению.

2.2. Надбавки стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области устанавливаются в соответствии с критериями, указанных в Приложениях 5-6 к настоящему Положению.

2.3. Приведенные в приложениях 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 учащимся труду.

2.4. Каждому критерию по Положениям 1-4 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.

2.5. Каждому критерию по Положениям 5-6 присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 50.

2.6. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера, за исключением надбавок стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области, производится по результатам отчетных периодов (месяц, квартал, полугодие или год) для учета динамики образовательных достижений.

2.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области производится на основании Постановления Правительства Московской области об установлении стимулирующих выплат работникам государственных общеобразовательных организаций, 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 и устанавливаются на учебный год.

Работникам, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующему первому уровню, при условии занятия штатной должности в организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году), устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты: учителям и заместителям руководителя в размере не менее 1000 рублей и не более 10000 рублей.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.1.1 Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения. Подсчет баллов осуществляется на основании приложений «Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению), заполненной учителем, воспитателем, педагогическими работниками а также на основании отчетов заместителей директора.

3.1.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3.1.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на год исчисляется как период с сентября одного года (начало учебного года) по сентябрь следующего года включительно (начало следующего учебного года), разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.

3.1.4. Размер стимулирующей части за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области производится на основании

Постановления Правительства Московской области об установлении стимулирующих выплат работникам государственных общеобразовательных организаций устанавливается на учебный год согласно утвержденным критериям и показателям Положению 5, Положению 6.

3.1.4. С сентября по декабрь года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям согласно Приложению 1, Приложению 2, Приложению 3, Приложению 4.

3.1.5. В январе каждого года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

3.1.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по август календарного года, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

3.1.7. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

4. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения
- не обеспечение сохранности здания и имущества.

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

№	Критерий	Показатель	Шкала	Максимальное число баллов
1	Эффективность работы педагогов в (63 балла)	Результативность сдачи экзаменов	Доля выпускников 11 классов, набравших на ЕГЭ от 70 баллов: 70%-100: сдававших экзамен - 7 баллов; 50%-70% сдававших экзамен - 4 баллов; менее 50% сдававших экзамен - 3 балла.	7
			Доля медалистов, сдавших ЕГЭ и набравших не менее 70 баллов (золотая медаль) и не менее 60 баллов (серебряная медаль): 100% сдававших экзамен - 5 баллов; не менее 80% сдававших экзамен - 3 балла не менее 60% сдававших экзамен - 1 балл менее 60% сдававших экзамен - 0 баллов	5
			Наличие выпускников, сдавших ЕГЭ на 100 баллов: 1-2 – 3 балла 3 и более – 5 баллов	5
	Функциональная грамотность		Количество обучающихся, успешно прошедших тестирование по функциональной грамотности Повышенный уровень: от 80% до 100% учеников - 6 баллов от 70% до 80% учеников - 5 баллов от 60% до 70% учеников - 4 баллов Базовый уровень: от 80% до 100% учеников - 5 баллов от 70% до 80% учеников - 2 балла от 60% до 70% учеников - 1 балла	6
	Результативность во всероссийской олимпиаде школьников		Всероссийский уровень: - победитель - 20 балла; - призёр - 10 балла. Региональный уровень: - победитель - 10 баллов; призёр - 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель - 5 баллов; - призёр - 3 баллов. Школьный уровень: - победитель - 2балла; - призёр - 1 баллов.	20
	Олимпиады и творческие конкурсы, победители и призеры		Заключительный этап: - победитель - 20 балла; - призёр - 10 балла. Региональный уровень: призеры	20

		(согласно Перечня МОМО и рекомендованных УО)	- победитель - 10 балла; - призёр - 7 балл. Муниципальный уровень: - победитель 4 балла; - призёр 2 балла	
2	Активность и качество во внеурочной, воспитательной и трудовой деятельности организации (эффективность работы классного руководителя) (15 баллов)	Организация мероприятий по сплочению классного коллектива (экскурсии, поездки, походы и т.д.) Организация социально психологического тестирования Организация работы с обучающимися в ФГИС «Моя школа» Организация работы с родителями в ФГИС «Моя школа» Социальная деятельность	Организовано мероприятий - не менее 6 мероприятий - 3 балла; от 3 до 5 мероприятий - 2 балла; от 1 до 2 мероприятий - 1 балл. Участие в СПТ 90%-100% учеников - 3 балла; 80%-90% учеников - 2 балла. Доля обучающихся, зарегистрированных в ФГИС «Моя школа» через ЕСИА: от 80% до 100% - 3 баллов; от 60% до 80% - 2 баллов. Доля родителей, зарегистрированных и просматривающих успеваемость обучающихся в ФГИС «Моя школа» через ЕСИА: от 80% до 100% - 2 баллов; от 60% до 80% - 1 балл	3 3 3 2 2
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Социальная деятельность Результативность участия в конкурсах профессионального уровня о мастерства	Наличие классных чатов и каналов класса в VK Мессенджере «Сферум» - 2 балла Участие в конкурсах профессионального мастерства победитель, Региональный уровень призёр - 8 баллов; участник - 4 балла. Муниципальный уровень призёр - 3 баллов; участник - 1 балла. Доля уроков с использованием контента ФГИС «Моя школа» от 50% до 100% - 2 балла; от 30% до 50% - 1 балл.	8 2

		е ресурсов ФГИС «Моя школа»	2 балла. Доля уроков с использованием цифрового домашнего задания ФГИС «Моя школа» от 60% до 100% - 4 балла; от 50% до 60% - 3 балла; от 40% до 50% - 2 балла; от 30% до 40% - 1 балл.	4
4	Участие в методической и научно-исследовательской работе (5 баллов)	Экспериментальная и инновационная деятельность Научно-исследовательская деятельность	Участие в экспериментальных и/или инновационных программах федерального уровня - 3 балла; региональный уровень - 2 балла. Работа с обучающимися в рамках научно-исследовательской деятельности: школьное научное общество, проектно исследовательская деятельность – 2 балла	3 2
5	Исполнительская дисциплина (1 балл)	Работа в электронных системах, с документацией ведения образовательного процесса	Своевременное заполнение электронного журнала -1 балл	1
6	Наставничество (2 балла)	Работа в системе наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • качество прохождения аттестации, итоговой оценки или квалификационной работы новыми сотрудниками или стажёрами; 1 балл • процент удовлетворённости новичков работой наставника; 1 балл • процент удовлетворённости непосредственного руководителя работой наставника 2 балла 	2
ИТОГО:				100 баллов

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда работникам дошкольных отделений
Старший воспитатель, методист

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	<p>Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимальный уровень - 56 - допустимый уровень - 36 <p>Высокие показатели методической работы в организации: результативность проводимых конкурсов, соревнований</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне - 1 балл - на региональном уровне - 3 балла - на всероссийском уровне - 5 баллов <p>Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ.</p> <p>Использование мультимедийных презентаций и Интернет- ресурсов в образовательном процессе.</p> <p>Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов.</p>	<p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-10</p> <p>0-5</p> <p>0-15</p>	40
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса</p> <p>Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)</p>	<p>0-5</p> <p>0-5</p>	20

	здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	Социальные критерии	3.1.1. Результативность работы с неорганизованными детьми	0-3	11
		3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми).	0-3	
		3.3. Участие в работе общественных организаций	0-5	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-6	14
		4.2. Профессиональные достижения педагогов в конкурсах, выставках и т.п.	0-5	
		4.3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (численность педагогов, прошедших аттестацию)	0-3	
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
ИТОГО:				100
Воспитатель				
№	Критерии	Показатели, их значение	шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень - 56	0-5	35

	<p>- допустимый уровень-3 б</p> <p>1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий</p> <p>1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п.</p> <p>1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, конкурсах профессионального мастерства, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.</p>	<p>0-10</p> <p>0-10</p> <p>0-10</p> <p>0-6</p>	<p>32</p>
2.	<p>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</p> <p>2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районным показателем: - посещаемость выше районного показателя - 6б - посещаемость равна районному показателю - 3б - посещаемость ниже районного показателя 0б</p> <p>2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость ниже районного показателя -6б -заболеваемость равна районному показателю-3б -заболеваемость выше районного показателя-0б</p> <p>2.3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса</p> <p>2.4. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)</p> <p>2.5. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирурующих органов</p>	<p>0-6</p> <p>0-6</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-10</p> <p>0-3</p> <p>0-3</p>	<p>13</p>
3.	<p>Социальные критерии</p> <p>3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми</p> <p>3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми).</p>	<p>0-3</p> <p>0-3</p>	<p>13</p>

	3.3. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	0-4	
	3.4. Участие в работе общественных организаций	0-3	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	0-5	15
	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	
	5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
	5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
		ИТОГО:	100

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень - 56 - допустимый уровень - 36 1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий 1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п.	0-5 0-10 0-10	35

		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, конкурсах профессионального мастерства, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	0-10	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	20
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
		3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми	0-5	
3.	Социальные критерии	3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	0-15	25
		3.3. Участие в работе общественных организаций	0-5	
		4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда		0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
			ИТОГО:	100
Учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог				

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	<p>1.1. положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень - 56 - допустимый уровень -36</p> <p>1.2. разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий</p> <p>1.3. результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п.</p> <p>1.4. участие в работе экспериментальных площадок, конкурсах профессионального мастерства, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.</p> <p>1.5. результативность коррекционно-развивающей работы по итогам проведения ПМПК</p>	<p>0-5</p> <p>0-10</p> <p>0-10</p> <p>0-10</p> <p>0-10</p>	<p>45</p>
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	<p>2.1. отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса</p> <p>2.2. наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)</p> <p>2.3. отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов</p>	<p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p>	<p>15</p>
3.	Социальные критерии	<p>3.1. результативность работы с неорганизованными детьми</p> <p>3.2. сложность контингента воспитанников: -дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) -дети разного возраста</p> <p>3.3. участие в работе общественных организаций</p>	<p>0-5</p> <p>0-10</p> <p>0-5</p>	<p>20</p>

4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий 5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы) 5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5 0-5 0-5	15
ИТОГО:			ИТОГО:	100

Приложение 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного (младшие воспитатели) и обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и результативность трудовой деятельности	<p>1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации, участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации</p> <p>1.2. Высокий уровень исполнения дисциплины - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий</p>	<p>0-10</p> <p>0-8</p>	58
2	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	<p>2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость выше районного показателя -66 -заболеваемость равна районному показателю-3 б -заболеваемость ниже районного показателя-0б</p> <p>2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость ниже окружного показателя -6б -заболеваемость равна окружного показателю-3 б -заболеваемость выше окружного показателя-0б</p> <p>2.3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательнообразовательного процесса</p> <p>2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов</p>	<p>0-6</p> <p>0-6</p> <p>0-10</p> <p>0-20</p>	42
ИТОГО:				100

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	<p>Качество и результативность трудовой деятельности</p>	<p>1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации - участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации</p> <p>1.2. За напряженность труда</p> <p>1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий</p>	<p>0-10</p> <p>0-40</p> <p>0-20</p>	70
	<p>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</p>	<p>2.1. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательнообразовательного процесса</p> <p>2.2. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов</p>	<p>0-10</p> <p>0-20</p>	30
ИТОГО:				100

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 воспитательного процесса	<p>1.1. Создание и реализация программ, направленных на повышение качества образования, развитие материально-технической базы</p> <p>1.2. Участие педагогического коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях</p> <p>1.3. Результативность (призовые места) участия коллектива ОУ в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (Дипломы победителей, лауреатов и др)</p>	<p>0-10</p> <p>0-10</p> <p>0-10</p>	30
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	<p>3.1. Обеспечение эффективной работы в информационных базах образовательной организации (своевременная подача информации по запросу, отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов)</p> <p>3.2. Эффективная работа по повышению имиджа образовательной организации в медиапространстве и обществе</p>	<p>0-20</p> <p>0-10</p>	30
4.	Эффективность управленческой деятельности	<p>4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий</p> <p>4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний</p>	<p>0-10</p> <p>0-5</p>	30

		контролирующих органов, Госпожнадзора и Роспотребнадзора		0-5	
		4.3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло и водопотребления и т.д.		0-10	
		4.4. Повышение уровня поступлений от деятельности, приносящей доход		ИТОГО:	100

Приложение 6

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 обучения по результатам итоговой аттестации (по сравнению с предыдущим годом)	увеличение стабильный показатель снижение	10 5 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	10 5 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	10 5
4	Положительная динамика по качеству обучения обучающихся по итогам выполнения независимой диагностики (ВПР, РДР) по общеобразовательным предметам (средний показатель за работу)	увеличение стабильный показатель снижение	10 5 не назначается
5	Охват обучающихся системой предпрофильной и профильной подготовки	увеличение стабильный показатель снижение	10 5 не назначается
6	Положительные результаты прохождения управленческой диагностики	от 60% от 70% от 85%	5 7 10
7	Организация участия в проектах	Эффективная начальная школа Школа полного дня Умные каникулы Инновационная образовательная площадка	До 10

		Профсреда	
8	Контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями (СанПин, ФГОС) (наличие медиатеки, средств ТСО, банка ЭОР		до 10
9	Диссеминация управленческого опыта работы: выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях:		до 10
10	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 10
ИТОГО			100

Приложение 5

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
для педагогических работников за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в
рейтинг образовательных организаций Московской области

№ 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	5 7 10
2	Количество выпускников, подтвердивших на ОГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	5 7 10
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	5 7 10
4	Охват обучающихся олимпиадным движением, НТИ	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	5 7 10
5	Охват обучающихся проектами Российское движение школьников	от 50% обучающихся класса от 70% обучающихся класса от 85% обучающихся класса	5 7 10
6	Положительные результаты прохождения диагностики индивидуальных компетенций учителя	от 60% от 70% от 85%	5 7 10
7	Активное участие в проектах	Эффективная начальная школа Школа полного дня Умные каникулы Иновационная образовательная площадка Профсреда	До 10
8	Охват обучающихся, посетивших музеи из перечня, утвержденного Министерством образования Московской области	от 50% обучающихся класса от 70% обучающихся класса	5 7

			от 85% обучающихся класса	10
9	Эффективная социально-коммуникативная работа с участниками образовательных отношений (коллегами, родителями (законными представителями) обучающихся, общественными деятелями, социальными партнерами)		- участие в мероприятиях - организаторы мероприятий	5 10
10	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями			до 10
			ИТОГО	100