

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1»
(далее – Положение 2)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» (далее – Положение 2) определяет механизм осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназия №1» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение 2 разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указам Президента Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Постановлением Главы города Ханты-Мансийска «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска» от 17.04.2020 г. № 23.

1.3. Настоящее Положение 2 предусматривает соблюдение единых принципов при осуществлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

1.4. Настоящее Положение 2 распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя Учреждения. Формирование фонда стимулирования руководителя осуществляется в размере 10% от установленного фонда стимулирования организации. Формирование фонда стимулирования работников осуществляется путем вычета размера фонда стимулирования руководителя из фонда стимулирования организации. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, включая стимулирующие, выплаты определяются в соответствии с п. 4 Приложения 1 и нормативных документов Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

1.5. Формирование Фонда стимулирования организации осуществляется в размере 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда). Размеры фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок берутся на основании формируемого в начале учебного года штатного расписания. В случае внесения изменений в штатное расписание, производится перерасчет Фонда стимулирующих выплат. Размер фонда компенсационных выплат устанавливается в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 1».

1.6. Расчетный размер Фонда стимулирования устанавливается на срок не более года.

1.7. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

1.9. При определении размера стимулирующих выплат конкретному работнику учитываются:

- личный вклад в общие результаты работы учреждения;

- сложность и важность полученных заданий, качество их выполнения;
- исполнение должностного регламента и соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка в организации;
- проявленная инициатива при исполнении заданий, творческий подход к работе, наличие предложений, направленных на повышение имиджа организации;
- высокие исполнительская дисциплина и ответственность за результаты деятельности;
- наличия или отсутствия замечаний, взысканий.

1.10. Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, осуществляется на основе демократических процедур. С этой целью создаются следующие комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Гимназия №1» (далее Комиссии) с участием представительного органа работников: комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам административно-управленческого персонала; комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам; комиссия по распределению стимулирующих выплат специалистам, служащим и рабочим.

1.11. Основанием для стимулирующих выплат является приказ директора Гимназии в соответствии с решением Комиссии.

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работника индикатор представлен в баллах. Результат оценки заносится в оценочную ведомость по каждому работнику. Итоговая сумма баллов по каждому работнику пересчитывается в проценты исходя из соответствия баллов и процентов по соответствующей категории работников, представленных в пунктах 2.2. и 2.3. настоящего Положения 2. Полученный размер процентов по каждому работнику умножается на должностной оклад (тарифную ставку), установленный на дату расчета.

2.2. Максимальная сумма баллов, как мера эффективности деятельности работника, составляет по:

- административно-управленческому персоналу - 100 баллов;
- тарифицируемым педагогическим работникам - 80 баллов;
- прочим педагогическим работникам, специалистам, служащим - 70 баллов;
- рабочим - 50 баллов.

2.3. Установлен следующий максимальный размер ежемесячной стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада для следующих категорий работников:

- административно-управленческий персонал - 50%;
- тарифицируемые педагогические работники - 25%;
- прочие педагогические работники, специалисты, служащие - 30%;
- рабочие - 30%.

2.4. Расчёт стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени с учетом установленной нагрузки и (или) ставки на основании оценочной ведомости (приложение № 4 к приказу).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за высокую результативность работы и обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания осуществляется специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим ежемесячно со дня приёма на работу в соответствии с принятыми критериями оценки эффективности деятельности работников (приложения № 1 и 2 к настоящему Положению 2).

3.3. Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится один раз в год, в феврале месяце, в максимальном размере по категории.

3.4. Снижение (лишение) размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с решением Комиссии по письменному представлению заместителя руководителя (главного бухгалтера, главного экономиста, заведующих) или руководителя Учреждения, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (лишения) выплаты согласно параметрам и критериям, устанавливаемым в таблице 2 настоящего Положения 2.

3.5. При переводе работника на новую должность, увеличении обязанностей в порядке расширения зон обслуживания и т.п. выплата устанавливается в полном размере по соответствующей категории, за исключением доплаты вновь принятым работникам, стимулирующая выплата которым устанавливается на тех же основаниях, что и выплата по основному месту работы.

3.6. Назначение стимулирующих выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующих основных работников по болезни, в связи с уходом в отпуск, направлением в командировку и т.п. осуществляется при наличии приказа на замену по состоянию на 25 число расчетного месяца из расчета, установленного в приказе размера замещаемой ставки или процентного размера замещаемой ставки и количества дней замены (в случае замены более ½ и более рабочего месяца).

3.7. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата устанавливается в полном размере по соответствующей категории.

3.8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

3.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному экономисту, заведующим, педагогическому персоналу за счёт средств от приносящей доход деятельности.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания заместителям руководителя, руководителям II и III уровней, педагогическому персоналу осуществляется ежемесячно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников установлены в приложениях № 3 и 4 к настоящему Положению 2.

4.3. Оценка качества выполняемых работ производится один раз в полугодие: в феврале за расчетный период с августа по январь включительно; в августе за расчетный период с февраля по июль включительно.

По итогу решения Комиссии работникам устанавливается размер выплаты за качество на расчетный период. В случае выявления нарушений или замечаний в течение расчетного периода, таковые учитываются Комиссией при последующей оценке эффективности деятельности работников на основании информации для включения в результаты работы педагогического работника, направленной педагогическим работником для рассмотрения в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. Информация для включения в результаты работы педагогического работника направляется педагогическим работником в Комиссию по распределению стимулирующих выплат не позднее 25 числа месяца, являющегося расчетным.

В случае непредоставления педагогическим работником информации для включения в результаты работы педагогического работника в Комиссию по распределению стимулирующих выплат члены комиссии принимают решение о внесении в оценочную ведомость 0 (ноль) баллов и оформлении информации о непредставлении информации для

включения в результаты работы педагогическим работником в протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Педагогический работник направляет по собственной инициативе непредоставленную в утверждённые сроки информацию для включения в результаты работы к последующему заседанию Комиссии по распределению стимулирующих выплат, но не позднее 25 числа месяца, являющегося расчётным. По итогу решения Комиссии работнику устанавливается размер выплаты за качество на расчётный период с момента назначения выплаты.

4.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в максимальном размере, установленном п. 2.3 настоящего Положения 2 на срок 1 год, с даты приема на работу.

Последующая оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется на общих основаниях в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения 2.

В случае перевода работника на другую работу и/или возложения обязанностей в порядке совместительства, расширения объема работ размер стимулирующей выплаты по должности, к которой устанавливается доплата, сохраняется. В случае не совпадения категорий по должности, к которой устанавливается доплата, и по должности, в счет которой устанавливается доплата, производится пропорциональный пересчет баллов по категориям с округлением до целых чисел, последующая оценка эффективности деятельности работника осуществляется на общих основаниях в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения 2.

4.5. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата устанавливается в максимальном размере по соответствующей категории.

4.6. Назначение стимулирующих выплат работникам (кроме тарифицируемых педагогических работников) за исполнение обязанностей временно отсутствующих основных работников по болезни, в связи с уходом в отпуск, направлением в командировку и т.п. осуществляется при наличии приказа на замену по состоянию на 25 число расчетного месяца из расчета, установленного в приказе размера замещаемой ставки или процентного размера замещаемой ставки и количества дней замены (в случае замены более ½ и более рабочего месяца).

Назначение стимулирующих выплат педагогическому персоналу за исполнение обязанностей временно отсутствующих основных работников по болезни, в связи с уходом в отпуск, направлением в командировку и т.п. учитывается комиссией при оценке деятельности работников путем выставления баллов в соответствующем критерии по учебной деятельности.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ может быть произведена за счёт средств от приносящей доход деятельности специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим.

4.8. Снижение (лишение) размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с решением Комиссии по письменному представлению заместителя руководителя (главного бухгалтера, главного экономиста, заведующих) или руководителя Учреждения, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (лишения) выплаты согласно параметрам и критериям, устанавливаемым в таблице 2 настоящего Положения 2.

5. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

5.1. Дополнительно работникам Учреждения один раз в месяц могут быть установлены единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

5.2. Размер и критерии единовременных стимулирующих выплат за особые достижения устанавливаются в абсолютном размере и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда согласно таблице 1 к настоящему Положению 2:

Размеры и критерии единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Критерии выплаты	Размер выплаты, рублей
1	Качественное выполнение срочных работ.	от 5000 до 30000
2	Качественное выполнение работы высокой сложности и/или большого объема.	от 5000 до 30000
3	Качественное выполнение общественно-значимых поручений.	от 5000 до 30000
4	Достижения в конкурсах и соревнованиях.	от 1000 до 10000
5	Новаторство при выполнении порученной работы.	от 3000 до 15000
6	Выполнение работы куратора или наставника.	от 2000 до 10000
7	Особые достижения, отмеченные учредителями, общественными, муниципальными и другими объединениями и организациями.	от 2000 до 10000
8	Эффективная работа, направленная на повышение имиджа организации.	от 3000 до 10000

Список критериев и размер выплат может быть изменен и расширен по решению Комиссии и зафиксирован в протоколе заседания Комиссии.

5.3. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии по представлению заместителя руководителя или руководителя Учреждения, в котором изложен факт, являющийся основанием для разовой стимулирующей выплаты за особые достижения работнику, и зафиксирован в протоколе.

5.4. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения могут осуществляться по нескольким критериям одновременно.

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с настоящим Положением 2.

6.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с Положением 1.

6.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фондов оплаты труда работника.

6.4. Начисление премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

6.5. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, год определяется решением Комиссии в абсолютном значении, либо в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника.

6.6. Премияльная выплата по итогам работы: за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за расчетным периодом; за IV квартал, год в декабре текущего финансового года.

6.7. Перечень показателей и условий для премирования работников по итогам работы за квартал, год:

- 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.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии и не носят обязательный характер.

6.9. Выплаты по итогам работы за квартал, год не выплачиваются работникам:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;

- прекратившим трудовые отношения, кроме работников, уволившихся в соответствии с п. 2 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с призывом на воинскую службу, в связи с осуществлением ухода за детьми-инвалидами, в связи с уходом на пенсию, в порядке перевода в учреждение, подведомственного Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

Таблица 2

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Процент снижения от назначенного объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Наложение дисциплинарного взыскания	50%
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

7. Порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих выплат

7.1. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя.

7.2. В состав каждой Комиссии включается нечетное число членов из состава работников гимназии, но не более пяти человек. В обязательном порядке в каждую комиссию включается председатель профсоюзной организации и представитель от педагогического коллектива или прочего персонала.

7.3. В случае отсутствия одного из членов комиссии, его может заменить работник исполняющий обязанности отсутствующего.

7.4. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы проводится один раз в год: в феврале.

7.5. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ проводится два раза в год: в феврале и в августе.

7.6. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат других видов, снижению (лишению) выплат, в случае приема работников и прочих случаях проводятся по мере необходимости.

7.7. Председатель Комиссии проводит заседание Комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии, несет ответственность за оформление и хранение информационных данных и материалов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

7.8. Обязанностями секретаря являются: оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания, решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседания Комиссии, уведомление членов комиссии о дате, времени и месте заседания, повестке дня, ведение протокола заседания Комиссии, оформление протокола заседания не позднее 25 числа месяца, являющегося расчетным.

7.9. Комиссия:

- рассматривает материалы по деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями;

- осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющие провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период;

- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;

- принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат стимулирующего характера и/или других видов стимулирования;

7.10. Комиссия принимает решение большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решения Комиссии оформляются протоколами. Оценочная ведомость подписывается председателем и секретарем Комиссии и является приложением к протоколу заседания Комиссии.

Форма оценочной ведомости утверждается приказом руководителя (приложение № 3).

7.11. На основании протоколов Комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении стимулирующих выплат работникам.

7.12. Работник вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочной ведомостью для определения размера стимулирующих выплат. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности, проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

КРИТЕРИИ
оценки качества и эффективности деятельности педагогического персонала

Педагогические работники

Критерий	Индикаторы	Цена индикатора, балл
1. Качество процесса обучения: уровень освоения обучающимися учебных программ, динамика индивидуальных образовательных результатов	Результаты успеваемости обучающихся по итогам полугодия	
	не ниже 95 - 100%	2
	ниже 95%	0
	Качественная успеваемость	
	от 85% и выше	10
	от 75% до 84%	8
	от 51% до 74%	6
	от 50% и ниже	0
	участие в комплексной оценке качества образовательных результатов (ВПР, РДР, диагностические работы, мониторинги, семейное образование, самообразование)	
	проверка работ	8
	составление работ	5
	участие в организации	1 (за каждое участие)
Максимальное количество баллов:		не более 20 баллов
2. Организация внеурочной деятельности обучающихся по	Участие в исследовательской деятельности обучающихся в качестве руководителя (наставника)	1

учебным предметам: уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности, успешность внеурочной работы учителя по предмету	Наличие победителей или призёров научно-практических конференций, конкурсов: на школьном уровне	1
	на муниципальном уровне	2
	на региональном уровне	3
	на всероссийском уровне	3
		не более 5
	Участие обучающихся в реализации проекта «Билет в будущее», «Большая перемена»	2
	Наличие обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) с учётом реализации проекта «Билет в будущее»	1
	Участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия», «Уроки настоящего» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектах, направленных на раннюю профориентацию. Участие в онлайн-уроках финансовой грамотности. Участие в месячнике по краеведению	1
	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня:	
	на муниципальном уровне	1
	на региональном уровне	2
	на всероссийском уровне	3
	Наличие призёров и победителей Всероссийской олимпиады школьников:	
	на школьном уровне	1
	на муниципальном уровне	2
	на региональном уровне	3
	на всероссийском уровне	3

	Участие педагогических работников в ГИА в качестве руководителя ППЭ, организатора в /вне аудитории, члена ГЭК; сопровождение ВПЛ	5
Максимальное количество баллов:		не более 15 баллов
3. Повышение качества профессиональной деятельности: результативность методической деятельности, обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога, результативность собственной педагогической деятельности	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях: <u>очное участие</u>	
	<i>на муниципальном уровне:</i> призовое место	
	победитель	3
	<i>на региональном уровне:</i> призёр	
	победитель	3
	<i>на Всероссийском уровне:</i> финалист	
	победитель	5
	<u>заочное (дистанционное) участие</u>	
	<i>на Всероссийском уровне:</i> финалист	
	победитель	3
	победитель	4
Прохождение курсов повышения квалификации: в рамках периодической аттестации	2	
в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ»)	4	
Вовлечённость в различные формы поддержки и сопровождения коллег, обучающихся (наставничество)	3	
Максимальное количество баллов:		не более 16 баллов
4. Организация обеспечения безопасной образовательной	Факты травматизма и профилактика травмобезопасности	
	отсутствие травмы	5

деятельности. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	наличие	0
	введение школьной формы (1-5 классы)	
	менее 50% от общего количества обучающихся	0
	50% и более	3
	80% и более	5
	охват питанием (5-11 классы)	
	менее 50% от общего количества обучающихся	0
	50% и более	3
	80% и более	5
Максимальное количество баллов:		не более 10 баллов
5. Организация воспитательной работы. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.	Участие в мероприятиях различного уровня:	
	гимназический	2
	муниципальный	3
	региональный	4
	федеральный	5
	Обучающиеся, вовлечённые в деятельность РДШ: Юнармия, волонтёры, ученическое самоуправление, медийное направление	
	80-100%	
	60-79%	4
	40-59%	3
	20-39%	2
	менее 20%	0
	наличие или отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учёте системы профилактики (СОП (ПДН), ВГУ)	
	отсутствие состоящих в реестрах	3
наличие, состоящих на ВГУ	1	
наличие состоящих СОП	0	

	привлечения обучающихся к сдаче спортивных нормативов «Готов к труду и обороне»	
	60-100%	2
	30-59%	1
	менее 30%	0
	личное участие в сдаче спортивных нормативов «Готов к труду и обороне»	4
Максимальное количество баллов:		не более 19 баллов
Итого:		80 баллов
Перевод в проценты:	80 баллов – 100%	

Прочие педагогические работники (педагог-библиотекарь)

критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
Качество сопровождения учебно-воспитательного процесса	участие в различных формах поддержки и сопровождения учителей, обучающихся (наставничество)	
	участие	15
	неучастие	0
	участие в методических мероприятиях на муниципальном, региональном, федеральном уровнях:	
	на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10
	на всероссийском уровне	15
	участие и результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	
	<u>очно</u>	
	<i>на муниципальном уровне:</i>	
	- участие в очном этапе	3
	- призовое место	5
	- победитель	7
	<i>на региональном уровне:</i>	
- участник суперфинала	7	
- призёр	10	
- победитель	15	
<i>на Всероссийском уровне:</i>		
	8	

	- участник	
	- финалист	10
	- победитель	20
	<u>дистанционно</u>	
	<i>на муниципальном уровне:</i>	
	- участие в очном этапе	3
	- призовое место	4
	- победитель	5
	<i>на региональном уровне:</i>	
	- участник суперфинала	5
	- призер	8
	- победитель	10
	<i>на Всероссийском уровне:</i>	
	- участник	5
	- финалист	8
	- победитель	15
	участие в КПК в рамках периодической аттестации	10
	в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ»)	20
максимальное количество баллов:		70 баллов
Исполнительская дисциплина	1.Наличие взысканий, оформленных приказом.	минус 50% - за факт
	2.Наличие обоснованных письменных жалоб и докладных.	минус 30% - за факт
	3.Наличие фактов неисполнения приказов, поручений.	минус 20% - за факт
	4. Наличие фактов нарушения сроков исполнения приказов, поручений.	минус 10% - за факт
	5.Наличие фактов нарушений оформления и сроков заполнения школьной документации.	минус 5% - за факт
Прочие педагогические работники (учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-дефектолог, социальный педагог)		
критерий	индикаторы	цена индикатора,

		балл
Качество сопровождения учебно- воспитательного процесса	участие в различных формах поддержки и сопровождения учителей, обучающихся (наставничество)	
	участие	10
	неучастие	0
	участие в методических мероприятиях на муниципальном, региональном, федеральном уровнях:	
	на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10
	на всероссийском уровне	15
	профилактическая коррекция обучающихся	10
	повышение родительской компетенции	10
	участие и результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	
	<u>очно</u>	
	<i>на муниципальном уровне:</i>	
	- участие в очном этапе	3
	- призовое место	5
	- победитель	7
	<i>на региональном уровне:</i>	
	- участник суперфинала	7
	- призёр	10
	- победитель	15
	<i>на Всероссийском уровне:</i>	
	- участник	8
	- финалист	10
	- победитель	20
	<u>дистанционно</u>	
	<i>на муниципальном уровне:</i>	
	- участие в очном этапе	3
	- призовое место	4
	- победитель	5
	<i>на региональном уровне:</i>	
	- участник суперфинала	5
- призер	8	
- победитель	10	
<i>на Всероссийском уровне:</i>	5	

	- участник	
	- финалист	8
	- победитель	15
	участие в КПК в рамках периодической аттестации	5
	в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ»)	10
максимальное количество баллов:		70 баллов
Исполнительская дисциплина	1.Наличие взысканий, оформленных приказом.	минус 50% - за факт
	2.Наличие обоснованных письменных жалоб и докладных.	минус 30% - за факт
	3.Наличие фактов неисполнения приказов, поручений.	минус 20% - за факт
	4. Наличие фактов нарушения сроков исполнения приказов, поручений.	минус 10% - за факт
	5.Наличие фактов нарушений оформления и сроков заполнения школьной документации.	минус 5% - за факт
Прочие педагогические работники (методисты (руководители МО))		
критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
Качество сопровождения учебно-воспитательного процесса	наличие педагогических работников, вовлечённых в различные формы поддержки и сопровождения обучающихся и педагогов (наставничество)	
	не менее 35%	5
	не менее 69%	10
	70 % и более	15
	участие педагогических работников в методических мероприятиях на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	
	на муниципальном уровне	5
на региональном уровне	10	

на всероссийском уровне	15
участие и результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	
<u>очно</u>	
<i>на муниципальном уровне:</i>	
участие	3
призовое место	5
победитель	7
<i>на региональном уровне:</i>	
участник суперфинала	7
призёр	10
победитель	15
<i>на Всероссийском уровне:</i>	
участник	8
финалист	10
победитель	20
<u>дистанционно</u>	
<i>на муниципальном уровне:</i>	
участие в очном этапе	3
призовое место	4
победитель	5
<i>на региональном уровне:</i>	
участник суперфинала;	5
призер;	8
победитель;	10
<i>на Всероссийском уровне:</i>	
участник	5
финалист	8
победитель	15
	не более 30 баллов

	наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ») не менее 5% от общего количества педагогических работников МО с увеличением доли до 50% к 2024	20
максимальное количество баллов:		70 баллов
1.Исполнительская дисциплина	1. Наличие взысканий, оформленных приказом.	минус 50% - за факт
	2. Наличие обоснованных письменных жалоб и докладных.	минус 30% - за факт
	3. Наличие фактов неисполнения приказов, поручений.	минус 20% - за факт
	4. Наличие фактов нарушения сроков исполнения приказов, поручений.	минус 10% - за факт
	5. Наличие фактов нарушений оформления и сроков заполнения школьной документации.	минус 5% - за факт