

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина»

 И.Н. Васильев

« 25 » 01 20 26 года

УТВЕРЖДАЮ

директор МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина»



А.Н. Муромцев

Приказ № 13-09 от 25.01.2026

Положение о распределении премиальных выплат работникам МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок распределения премиальных выплат работникам МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина».

Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников учреждений. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.2. Распределение премиальных выплат работникам учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения премиальных выплат, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему премиальных выплат, открытостью информации о размерах премиального фонда, порядке и условиях его распределения.

1.3. Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором, а также могут закрепляться в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

Комиссия, создаваемая с целью установления выплат стимулирующего характера (включая премиальные выплаты) в МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина» носит наименование - Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее по тексту – Комиссия).

1.4. Размер премиальных выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении премиальных выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.5. Премиальные выплаты является частью стимулирующего фонда.

На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты

труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

1.6. Премиальная часть стимулирующего фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;

- работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета.

1.7. Размер ежемесячного премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда Учреждения.

1.8. Премиальный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премиальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение квартала для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности, либо в качестве материальной помощи работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации.

1.9. При установлении размера премии учитывается фактически отработанное/неотработанное работником за отчетный период время. По показателям премирования для которых время работы было важным, размер премиальных выплат устанавливается пропорционально отработанному за этот период времени. **По показателям премирования, не зависящим от отработанного времени (призеры и т.п.), размер премиальных выплат не снижается.**

1.10. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п.1.9. настоящего Положения, определения работнику премии без снижения за неотработанное время по показателям премирования, не зависящим от отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

1.11. Премиальные выплаты не могут производиться за работу, проводимую педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.12. Порядок выбора Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, распределяющей премиальные выплаты, определен «Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ «ЦО им. И.А. Милютинина».

1.13. На заседание Комиссии при распределении премиальных выплат приглашаются в качестве экспертов (без права голоса при принятии Комиссией решения) заместители директора, курирующие соответствующие направления деятельности в случае, если они не входят в состав Комиссии.

1.14. Работник учреждения имеет право:

- представить в Комиссию отчет о выполнении показателей премирования;
- обсуждать результаты своей деятельности в соответствии с показателями премирования с заместителями руководителя учреждения, руководителями профессиональных объединений, лицами, ответственными за различные направления деятельности;
- ознакомиться с ходатайствами, служебными записками о начислении премии до заседания Комиссии;
- написать заявление в отношении своей кандидатуры о несогласии с ходатайствами по начислению премии (отсутствием ходатайства по его кандидатуре) в Комиссию, присутствовать при рассмотрении такого заявления Комиссией;
- ознакомиться с протоколом Комиссии по результатам начисления премий;
- обжаловать решение Комиссии, обратившись непосредственно в Комиссию с соответствующим заявлением в течение 10 рабочих дней с даты размещения информации на стенде (Комиссия рассматривает жалобу на следующем заседании по вопросу распределения премий).

1.15. Комиссия рассматривает представленные отчеты работников, представления, ходатайства, служебные записки Руководителя, заместителей Руководителя, в том числе направленные в адрес заместителей Руководителя руководителями профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности, в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о премировании, принятом в образовательной организации.

1.16. Комиссия определяет денежное выражение одного балла - основного расчетного показателя для определения размера премиальных выплат - путем деления денежного выражения премиального фонда, выделенного по группам работников, на общее число баллов, набранных данной группой работников.

1.17. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лиц их замещающих). Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 года.

Жалобы, поданные работниками на решение Комиссии, рассматриваются на следующем (в следующем месяце) заседании Комиссии по вопросу распределения премий.

При рассмотрении жалобы присутствуют работник, подавший жалобу (по желанию), представители соответствующих заместителей руководителя учреждения, руководителей профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности. Решение по жалобе заносится в Протокол заседания Комиссии. При удовлетворении жалобы, недополученная работником за прошлый период премия присуждается ему по итогам текущего оцениваемого Комиссией периода.

В том случае, если разногласия на заседании Комиссии не были урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выплаты (невыплаты) премии, который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или

выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения относительно начисления (неначисления премии).

1.18. Руководитель учреждения на основании протоколов Комиссии издает приказ о распределении премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения. Приказ заверяется подписями руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляется в бухгалтерию для выполнения. Копия приказа передается председателю профкома.

В приказах, издаваемых в учреждении, необходимо указывать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

1.19. Размер премии по результатам работы не ограничен.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.20. Размер премии устанавливается в твердой денежной форме.

2. Показатели премирования.

В МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина» г. Череповца приняты следующие показатели премирования работников:

2.1. За активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, конкурсов, спектаклей, праздников и прочих мероприятий различных уровней, связанных с реализацией уставной деятельности;

2.2. За разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа учреждения;

2.3. По результатам проведенных государственными органами проверок, за высокие показатели при аттестации учреждения и других видах проверок надзорных органов;

2.4. За качественную подготовку триместровой, четвертной и годовой отчетности (качественное ведение документации, своевременное предоставление и обобщение отчетов и материалов и т.д.);

2.5. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации, связанных с реализацией уставной деятельности;

2.6. за качественное применение здоровые сберегающих технологий, приводящих к снижению заболеваемости детей; *(участие в ГТО, соревнованиях (длительных) различных уровней и т.д.)*

2.7. За качественные результаты, достигнутые в инновационной деятельности, экспериментальной работе, при разработке и внедрении авторских учебных программ, курсов, пособий, при разработке и внедрении учебно-методических комплектов нового поколения, за качественное участие в мероприятиях по получению грантов;

2.8. За своевременное и качественное заполнение различных баз данных, необходимых для реализации уставной деятельности;

2.9. За участие в работе комиссий, создаваемых в учреждении по приказу Руководителя (комиссии по набору в первые, пятые, профильные классы, конфликтные комиссии и т.д.);

2.10. За качественное и активное участие в мероприятиях, реализуемых в соответствии с различными планами работы учреждения (метапредметные недели, работа в летних лагерях с дневным пребыванием детей и т.д.);

2.11. За качественное и активное участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях с обучающимися и родителями, реализуемых в соответствии с планом работы учреждения; (организация экскурсий, различных форм выездных уроков, исполнение «ролей» на праздниках, активное участие в мероприятиях и соревнованиях различных уровней, работа с детскими общественными организациями и т.д.)

2.12. За активное участие в общественной и профсоюзной жизни коллектива (за исключением председателя профсоюзной организации, которому установлена доплата из стимулирующего фонда).

2.13. Премирование работников образовательного учреждения по категориям осуществляется по показателям в соответствии с Приложениями 1 – 2.

2.14. Годовое премирование по итогам учебного года работников организации устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается единовременно по итогам учебного года на основании приказа руководителя образовательной организации, подготовленного исходя из размеров и оснований годового премирования, указанных в Приложении 3.

2.15. Допускается премирование работников из средств от приносящей доход деятельности по иным основаниям, в основные и дополнительные сроки и в суммах, определяемых приказом руководителя учреждения.

3. Перечень нарушений, упущений в работе, при которых при которых работнику может не начисляться премия, снижаться размер премии:

3.1. Премияльные выплаты работнику не начисляются или снижается их размер в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушения правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушения санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушения требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшения качества оказываемой образовательной услуги;
- наличия дисциплинарного взыскания в течение квартала;
- детского травматизма во время пребывания в ОУ;
- нарушения этики поведения и субординации.

3.2. Решение о снижении или о не начислении премияльных выплат работнику принимается Комиссией по представлению Руководителя учреждения, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам Профсоюза).

В Комиссию должны быть представлены достоверные доказательства нарушений со стороны работника.

3.3. Решение о снижении или не начислении премии по конкретному допущенному нарушению (упущению) принимается Комиссией при распределении премии за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) при оценке деятельности работника за соответствующий период, в котором имело место допущенное нарушение (упущение) либо оно было обнаружено и оформлено (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

3.4. Решение о снижении или не начислении премии не может быть принято на будущие периоды или за периоды, в которых нарушения (упущения) отсутствовали либо не были обнаружены и оформлены (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

3.5. Комиссия принимает решение о полной отмене решения о снижении или о не начислении премии в случаях:

- снятия в отношении работника дисциплинарного взыскания, явившегося основанием для снижения или не начисления премии;
- при выявлении отсутствия законных обстоятельств для снижения или не начисления премии (выявления ошибок в выводах администрации и т.п.).

Руководитель учреждения обязан сообщить соответствующую информацию в Комиссию до даты ближайшего заседания Комиссии.

3.6. В случае, если законных оснований для снижения или не начисления премии изначально не было, в том числе, если работник был незаконно привлечен к дисциплинарному взысканию, Комиссия отменяет в отношении работника решение о снижении или не начислении премии и распределяет текущий премиальный фонд с учетом необходимости компенсировать работнику необоснованно недополученную сумму премиальных выплат. При недостаточности премиального фонда в текущем периоде для такой компенсации, компенсация производится в будущих периодах, до полного возмещения работнику недополученных выплат.

3.7. На информационном стенде в организации в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены также следующие документы, касающиеся распределения премиальной части стимулирующего фонда:

- Положение о распределении премиальной части стимулирующего фонда, принятое в учреждении;
 - Критерии оценки деятельности работников (показатели премирования), принятые в учреждении;
 - Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть **(за прошедший месяц)**;
 - Единая таблица «Достижения работников по показателям премирования (без указания сумм);
- Ответственный – руководитель учреждения.

**Достижения работников МАОУ «ЦО им. И.А. Милютина»
за период _____ (указать период)
по показателям премирования (без указания сумм)
(кроме административно-управленческого персонала)**

№/п	ФИО	Должность	Наименование показателя премирования (с указанием пункта Положения о премировании)

Показатели премирования по должности «заместитель директора по учебной и(или) воспитательной работе»

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	самооценка	экспертная оценка
1	Личные достижения			
1.1.	Очное участие в профессиональных конкурсах: -муниципальный уровень (победитель, призеры) -1 балл -региональный уровень (победитель, призеры)-2 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)-3 балла	3		
2	Курирование работы педагогов			
2.1.	Организация очного участия педагогов в профессиональных конкурсах (за 1 человека): -участие-0,2 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) -0,5 балла -региональный уровень (победитель, призеры)-1 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)-1,5 балла	0,2 -...		
2.2.	Организация проведения педагогами открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов» и т.д. (за 1 человека): -школьный уровень- 0,2 балла -муниципальный уровень-0,5 балла -региональный уровень- 1 балла - федеральный уровень – 1,5 балла	0,2 - ...		
2.3.	Наличие публикаций у педагогов (за 1 человека): - на сайтах педагогических сообществ – 0,2 балла -в периодической печати -0,5 балла -в сборнике работ -1 балл -авторское издание-1,5 балла	0,2 - ...		
3	Обеспечение доступности и качества общего образования			
3.1.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг по общеобразовательным школам	2		
4	Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе			
4.1.	Наличие у учреждения статуса: учебно-методической площадки и (или) ресурсного центра (за каждое курирование направление) - за каждую площадку или ресурсный центр: + 1 балл	3		
4.2.	Трансляция результатов инновационной деятельности организации, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов:			
4.2.1.	наличие публикаций - на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	0,5-...		
4.2.2.	презентация опыта на конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.п. - на школьном уровне: +0,1 балла -на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	0,1-...		
4.2.3.	Участие общеобразовательного учреждения в региональных, федеральных пилотных проектах (за каждый курируемый проект + 1 балл)	1		
5	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, прочих документов и запрашиваемых данных: +1 балл	1		

5.2.	Обращения граждан и уровень решения конфликтных ситуаций. - отсутствие любых обращений в течение отчетного периода: + 2 балла; - отсутствие обоснованных обращений в течение отчетного периода: + 1 балл	0-2		
5.3.	Организация и проведение значимых мероприятий на уровне муниципалитета (в рамках планов работы с предприятиями, организациями). Например: ГИБДД, Северсталь, Апатит - за каждое проведенное мероприятие городского, областного уровней: + 2 балла	0-2		
5.4.	Обеспечение информационной открытости организации и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - соответствие содержание и структуры сайта требованиям законодательства: + 1 балл; - поддержание информации на сайте организации в актуальном состоянии: + 1 балл; - репосты новостей с официальных сайтов Министерства просвещения, Департамента образования, группы «Череповец-семья-образование»): + 1 балл; - работа с сообщениями из открытых источников (ВКонтакте и др.): + 1 балл	1-...		
5.5.	За особые условия работы ОО:			
5.5.1.	школы, функционирующие в неблагоприятных социальных условиях - оцениваемый показатель присутствует: + 3 балл	0-3		
5.5.2.	доля обучающихся (курируемых классов), для которых русский язык не является родным - более 5% + 3 балла; - от 1% до 5% + 2 балла	0-3		
6	Сохранение здоровья обучающихся			
6.1.	Факты детского и взрослого травматизма в образовательной организации. - отсутствие фактов детского/взрослого травматизма + 2 балла	0-2		
6.2.	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями действующих СанПин - отсутствие нарушений: + 2 балла	0-2		
6.3.	Доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 1.7.) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	0-2		
6.4.	Организация работы по вовлечению обучающихся и их родителей в спортивно-массовые мероприятия - участие в городских спортивно-массовых мероприятиях + 1 балл (за результативное участие в городских спортивно-массовых мероприятиях - призеры и победители мероприятий) – дополнительно: + 1 балл; - организация на базе учреждения городских спортивно-массовых мероприятий: + 1 балл	1-...		
6.5.	Охват учащихся движением ГТО - доля учащихся, сдавших нормативы ГТО, в общей численности учащихся – 20 % и более: + 4 балла; - доля учащихся, сдавших нормативы ГТО, в общей численности учащихся – менее 20 %, но более 10 %: + 2 балла	0-4		
7	Результативность обучения и воспитания в учреждении			
7.1.	Количество школьников, совершивших преступления и общественно опасные деяния (далее - ООД) - отсутствие учащихся, совершивших преступления и ООД: + 3 балла	0-3		

7.2.	Привлечение обучающихся к мероприятиям, организуемым различными детскими общественными объединениями (ЮНАРМИЯ, РДШ, ЮИД и т.п.). - на базе ОУ создан отряд РДШ: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд ЮНАРМИИ: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд ЮИД: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд юных пожарных: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд волонтеров: + 1 балл; - в ОУ есть представители Детского совета: +1 балл	1-...		
7.3.	Доля обучающихся, состоящих на различных видах учета, вовлеченных в различные молодежные движения школьников (РДШ, ЮНАРМИЯ, ЮИД, волонтерство и т.д.), в том числе охват дополнительным образованием - более 90 %: + 2 балла; - 60 % – 90 %: + 1 балл	0-2		
7.4.	Охват обучающихся программами дополнительного образования (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 3.2. - 94%) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	0-2		
7.5.	Охват обучающихся программами дополнительного образования естественно-научной и технической направленностей (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 3.6. - 29%) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	0-2		
7.6.	Охват детей-инвалидов программами дополнительного образования (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 3.5. - 50%) - выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	0-2		
7.7.	Результаты участия обучающихся организации в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д., направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов - за призовое место в одном мероприятии на федеральном уровне: + 3 балла; - за призовое место в одном мероприятии на областном уровне: + 2 балла; - за призовое место в одном мероприятии на муниципальном уровне: + 1 балл	1-...		
7.8.	Доля обучающихся, принявших участие в школьном этапе ВСОШ - 90% и выше: + 2 балла - 60% - 89%: + 1 балл	0-2		
7.9.	Доля обучающихся, принявших участие в муниципальном этапе ВСОШ - 99% - 100% участников, принявших участие в муниципальном этапе ВСОШ в соответствии с заявкой: + 2 балла	0-2		
7.10.	Доля обучающихся, принявших участие в региональном этапе ВСОШ - 99% - 100% участников, принявших участие в региональном этапе ВСОШ в соответствии с заявкой: + 2 балла	0-2		
7.11.	Доля выпускников профильных классов (по курируемым профилям), поступивших в высшие и средние профессиональные организации (выбор специальности/направления подготовки) в соответствии с профилем обучения на уровне СОО - выше 80%: + 2 балла; - от 63% до 80%: + 1 балл; - менее 63%: + 0 баллов.	0-2		
8	Отсутствие нарушений действующего законодательства			
8.1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой базы для функционирования и развития организации - отсутствие предписаний: + 2 балла; - наличие предписаний, требующих дополнительного финансирования: + 1 балл	1		

Показатели премирования по должности «заместитель директора по АХР»

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	Расшифровка показателя	самооценка	экспертная оценка
1	Личные достижения				
1.1.	Очное участие в профессиональных конкурсах: -участие-0,5 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) -1 балл -региональный уровень (победитель, призеры)-2 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)-3 балла	3			
1.2.	Личное участие в организации и проведении мероприятий, активное участие: - уровень ОУ -0,25 балла -муниципальный уровень - 0,5 балла, региональный уровень - 1 балл, федеральный уровень - 2 балла. Личная ответственность за организацию + 1 балл.	0,25 - ...			
2	Эффективность управленческой деятельности				
2.1.	Наличие на территории учреждения новых объектов благоустройства + 1 балл за объект	1-...			
2.2.	Успешная работа по взысканию задолженности с контрагентов + 2 балла за каждый факт взыскания штрафа, пени	2-...			
2.3.	Обращения граждан и уровень решения конфликтных ситуаций. - отсутствие любых обращений в течение отчетного периода: + 2 балла; - отсутствие обоснованных обращений в течение отчетного периода: + 1 балл	1-...			
3	Сохранение здоровья обучающихся				
3.1.	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями действующих СанПин - отсутствие нарушений: + 2 балла	0-2			
3.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда) (СП "Гимназия № 8" + 2 балла, СП "школа № 23" + 3 балла)	0-3			
4	Эффективное сотрудничество с иными учреждениями				
4.1.	Создание условий для совместной деятельности общеобразовательного учреждения и учреждений дополнительного образования (+2 баллов, за каждый договор)	2			

5	Отсутствие нарушений действующего законодательства			
5.1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой базы для функционирования и развития учреждения (Отсутствие предписаний +по СП "школа № 23" + 5 баллов, отсутствие предписаний по СП "Гимназия № 8" + 5 баллов, наличие предписаний, требующих дополнительное финансирование +2,5 за СП)	10		
5.2.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации	5		

Показатели премирования по должности «начальник сектора организационно-кадровой работы»

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	Расшифровка показателя	самооценка	экспертная оценка
1	Личные достижения				
1.1.	Очное участие в профессиональных конкурсах: -участие-0,5 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) -1 балл -региональный уровень (победитель, призеры)-2 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)-3 балла	0,5-3			
1.2.	Личное участие в организации и проведении мероприятий, активное участие: - уровень ОУ -0,25 балла -муниципальный уровень - 0,5 балла, региональный уровень - 1 балл, федеральный уровень - 2 балла. Личная ответственность за организацию + 1 балл.	0,25 - ...			
2	Эффективность управленческой деятельности				
2.1.	Обращения граждан и уровень решения конфликтных ситуаций. - отсутствие любых обращений в течение отчетного периода: + 2 балла; - отсутствие обоснованных обращений в течение отчетного периода: + 1 балл	1-...			
2.2.	Успешная работа по взысканию задолженности с контрагентов + 2 балла за каждый факт взыскания штрафа, пени	2-...			
2.3.	Своевременное и качественное предоставление муниципальных услуг, в том числе в электронном виде через Единый портал государственных услуг (отсутствие замечаний +5 баллов, выполнение плана по проценту оказанных услуг с использованием ЕПГУ +5 баллов)	5-...			
2.4.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (+5 баллов)	5			
3	Сохранение здоровья работников				
3.1.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие нарушений охраны труда) (СП "Гимназия № 8" + 2 балла, СП "школа № 23" + 3 балла)	5			
4	Эффективное сотрудничество с учреждениями города				
4.1.	Создание условий для совместной деятельности общеобразовательного учреждения и учреждений дополнительного образования (+2 баллов, за каждый договор)	2			

5	Отсутствие нарушений действующего законодательства			
5.1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой базы для функционирования и развития учреждения (Отсутствие предписаний +по СП "школа № 23" + 5 баллов, отсутствие предписаний по СП "Гимназия № 8" + 5 баллов, наличие предписаний, требующих дополнительное финансирование +2,5 за СП)	2,5-...		
5.2.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации	5		

Показатели премирования по должности «заместитель директора по экономике и финансам»

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	Расшифровка показателя	самооценка	экспертная оценка
1	Личные достижения				
1.1.	Очное участие в профессиональных конкурсах: -участие-0,5 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) -1 балл -региональный уровень (победитель, призеры)-2 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)-3 балла	0,5-3			
1.2.	Личное участие в организации и проведении мероприятий, активное участие: - уровень ОУ -0,25 балла -муниципальный уровень - 0,5 балла, региональный уровень - 1 балл, федеральный уровень - 2 балла. Личная ответственность за организацию + 1 балл.	0,25 - ...			
2	Эффективность управленческой деятельности				
2.1.	Стабильные финансово-экономические показатели (уменьшение размера долга контрагентов + 10 баллов, сохранение уровня задолженности + 5 баллов)	5-...			
2.2.	Успешная работа по взысканию задолженности с контрагентов + 2 балла за каждый факт взыскания штрафа, пени	2-...			
2.3.	Обращения граждан и уровень решения конфликтных ситуаций. - отсутствие любых обращений в течение отчетного периода: + 2 балла; - отсутствие обоснованных обращений в течение отчетного периода: + 1 балл	1-...			
3	Сохранение здоровья работников				
3.1.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (в части планирования и выделения необходимых средств)	5			
4	Эффективное сотрудничество с учреждениями города				
4.1.	Создание условий для совместной деятельности общеобразовательного учреждения и учреждений дополнительного образования (+2 баллов, за каждый договор финансового характера)	2-...			
5	Отсутствие нарушений действующего законодательства				

5.1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов к фин.-экономической части (Отсутствие предписаний + 10 баллов, наличие предписаний, требующих дополнительное финансирование + 5 баллов)	5-...			
5.2.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации	5			

Показатели премирования по должности «заместитель директора по информатизации»

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии	допустимое кол-во баллов	Расшифровка показателя	самооценка	экспертная оценка
1	Личные достижения				
1.1.	Очное участие в профессиональных конкурсах: -участие-0,5 балла -муниципальный уровень (победитель, призы) -1 балл -региональный уровень (победитель, призы)-2 балла -федеральный уровень (победитель, призы)-3 балла	0,5-3			
1.2.	Проведение (организация) педсоветов, открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов» и т.д.: -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень-2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	1-...			
1.3.	Наличие собственных публикаций по профилю деятельности: - на сайтах педагогических сообществ – 1 балл -в периодической печати -2 балла -в сборнике работ -3 балла -авторское издание-4 балла	1-...			
1.4.	Проведение школьных конкурсов по использованию ИКТ (среди педагогов + 3 балла, среди учащихся + 1 балл за каждый конкурс)	1-...			
1.5.	Увеличение количества внеклассных мероприятий с использованием ИКТ (по сравнению с предыдущим периодом) (по справке или данным плана)	3			
2	Курирование работы педагогов				
2.1.	Содействие очному участию педагогов в профессиональных конкурсах (за 1 человека): -участие-0,2 балла -муниципальный уровень (победитель, призы) -0,5 балла -региональный уровень (победитель, призы)-1 балла -федеральный уровень (победитель, призы)-1,5 балла	0,2 -...			

2.2.	Содействие проведению педагогами открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов» и т.д. (за 1 человека): -школьный уровень- 0,2 балла -муниципальный уровень-0,5 балла -региональный уровень- 1 балла - федеральный уровень – 1,5 балла	0,2 - ...			
3	Обеспечение доступности и качества общего образования				
3.1.	Увеличение количества учащихся, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом	2			
3.2.	Проведение ежедневного мониторинга заполняемости электронного журнала с последующей отработкой выявленных отклонений (+10 баллов за 100% результативность, + 5 баллов за результативность не ниже уровня города)	5-...			
3.3.	Полнота сведений, внесенных в ГИС Образование (учебные планы, расписание, домашнее задание, отметки +5 за каждый вид)	5-...			
3.4.	Увеличение количества компьютеров и иных тех. средств, используемых в учебных целях (по сравнению с концом предыдущего периода)	2			
4	Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе				
4.1.	Наличие у учреждения статуса: учебно-методической площадки и (или) ресурсного центра (при курировании или содействии + 3 балла за каждый вид)	3			
4.2.	Участие общеобразовательного учреждения в региональных, федеральных пилотных проектах (при курировании или содействии + 3 балла за каждый вид)	3			
5	Эффективность управленческой деятельности				
5.1.	Обращения граждан и уровень решения конфликтных ситуаций. - отсутствие любых обращений в течение отчетного периода: + 2 балла; - отсутствие обоснованных обращений в течение отчетного периода: + 1 балл	1-...			
6	Эффективное сотрудничество с учреждениями города				
6.1.	Создание условий для совместной деятельности общеобразовательного учреждения и учреждений дополнительного образования (+2 баллов, за каждый договор)	2-...			
7	Отсутствие нарушений действующего законодательства				
7.1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой базы для функционирования и развития учреждения (при фактах проведенных проверок + 10 баллов, при отсутствии проверок + 3 балла)	3-...			
7.2.	Отсутствие замечаний по структуре сайта + 5 баллов, содержанию + 10	5-...			

	баллов			
7.3.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации	1		

Годовое премирование по итогам учебного года работников организации

№ п/п	Наименование и основание выплат	Размер выплат, руб.
Годовое премирование учителей		
1	Подготовка учащихся (за каждого человека)	
1.1	100-балльники ЕГЭ	30 000,00
1.2	Победители муниципального этапа всероссийской олимпиады	5 000,00
1.3	Победители регионального этапа всероссийской олимпиады	30 000,00
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
2.1	Конкурс «Учитель года», муниципальный этап	
2.1.1	Абсолютный победитель (1 место)	50 000,00
2.1.2	Победитель	30 000,00
2.1.3	Лауреат	10 000,00
2.2	Конкурс «Учитель года», региональный этап	
2.2.1	Абсолютный победитель (1 место)	75 000,00
2.2.2	Победитель	30 000,00
2.2.3	Лауреат	15 000,00
2.3	Конкурс «Учитель года», заключительный этап	
2.3.1	Абсолютный победитель (1 место)	150 000,00
2.3.2	Победитель	100 000,00
2.3.3	Лауреат	50 000,00
2.4	Конкурс «Педагогический дебют», муниципальный этап	
2.4.1	Абсолютный победитель (1 место)	50 000,00
2.4.2	Победитель	30 000,00
2.4.3	Лауреат	10 000,00
2.5	Конкурс «Педагогический дебют», региональный этап	
2.5.1	Абсолютный победитель (1 место)	70 000,00
2.5.2	Победитель	30 000,00
2.5.3	Лауреат	7 000,00
2.6	Конкурс «Педагогический дебют», заключительный этап	
2.6.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
2.6.2	Победитель	75 000,00
2.6.3	Лауреат	35 000,00
2.7	Конкурс «Сердце отдаю детям», региональный этап	
2.7.1	Абсолютный победитель (1 место)	35 000,00

2.7.2	Победитель	20 000,00
2.8	Конкурс «Сердце отдаю детям», заключительный этап	
2.8.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
2.8.2	Победитель	75 000,00
2.8.3	Лауреат	35 000,00
2.9	Конкурс «Педагог-психолог», региональный этап	
2.9.1	Абсолютный победитель (1 место)	35 000,00
2.9.2	Победитель	20 000,00
2.10.	Конкурс «Педагог-психолог», заключительный этап	
2.10.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
2.10.2	Победитель	75 000,00
2.10.3	Лауреат	35 000,00

Годовое премирование административно-управленческого персонала

СП "Гимназия № 8"

№ п/п	Показатели	Целевое значение	Вес показателя
1.	Заключение целевых договоров на подготовку педагогических кадров	1 договор/год	5,90%
2.	Доля учащихся, освоивших образовательные программы (успеваемость)	99,7	5,80%
3.	Доля учащихся, закончивших учебный год на «4» и «5» (качество)	49,00%	5,70%
4.	Доля лиц, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных организаций, участвовавших в едином государственном экзамене по данным предметам	100,00%	5,90%
5.	Доля выпускников, получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников	100,00%	5,90%
6.	Количество медалистов	2	5,90%
7.	Количество 100-бальников	3	5,90%
8.	Количество 90-99-бальников	15	5,90%
9.	Доля граждан, использующих механизм получения муниципальных услуг в электронной форме	90,00%	5,90%
10.	Доля выпускников 9-х классов, продолжающих обучение в регионе	97,00%	5,90%
11.	Доля выпускников 11-х классов, продолжающих обучение в регионе	68,00%	5,90%

12.	Доля выпускников 9-х классов, продолжающих обучение в городе	98,00%	5,90%
13.	Доля выпускников 11-х классов, продолжающих обучение в городе	60,00%	5,90%
14.	Количество победителей/призеров на муниципальном этапе ВСОШ	4	5,90%
15.	Количество победителей/призеров на региональном этапе ВСОШ	2	5,90%
16.	Количество победителей/призеров на заключительном этапе ВСОШ	1	5,90%
17.	Удовлетворенность населения качеством общего образования	94,00%	5,90%

СП "Школа № 23"

№ п/п	Показатели	Целевое значение	Вес показателя
1.	Заключение целевых договоров на подготовку педагогических кадров	1 договор/год	5,90%
2.	Доля учащихся, освоивших образовательные программы (успеваемость)	99,70%	5,80%
3.	Доля учащихся, закончивших учебный год на «4» и «5» (качество)	49,00%	5,70%
4.	Доля лиц, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных организаций, участвовавших в едином государственном экзамене по данным предметам	100,00%	5,90%
5.	Доля выпускников, получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников	100,00%	5,90%
6.	Количество медалистов	2	5,90%
7.	Количество 100-бальников	1	5,90%
8.	Количество 90-99-бальников	10	5,90%
9.	Доля граждан, использующих механизм получения муниципальных услуг в электронной форме	90,00%	5,90%
10.	Доля выпускников 9-х классов, продолжающих обучение в регионе	97,00%	5,90%
11.	Доля выпускников 11-х классов, продолжающих обучение в регионе	70,00%	5,90%
12.	Доля выпускников 9-х классов, продолжающих обучение в городе	98,00%	5,90%
13.	Доля выпускников 11-х классов, продолжающих обучение в городе	64,00%	5,90%

14.	Количество победителей/призеров на муниципальном этапе ВСОШ	2	5,90%
15.	Количество победителей/призеров на региональном этапе ВСОШ	1	5,90%
16.	Количество победителей/призеров на заключительном этапе ВСОШ	1	5,90%
17.	Удовлетворенность населения качеством общего образования	94,00%	5,90%