Рассмотрено
На заседании трудового коллектива
Протокол № 3 от 03.07.2020г

УТВЕРЖДАЮ
Приказ №034 от «15» 07 2020г.
Директор Л.В. Иноземцева

Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «Чехломеевская ОШ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа» (далее - Учреждение) за интенсивность и высокий результат, качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Нижневартовского района от 09.01.2018г №2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с трудовым коллективом.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с приказом руководителя по представлению комиссии по распределению стимулирующего фонда.

1.6. Новая система оплаты труда работников осуществляется с целью:

- повышения эффективности;
- реального повышения доходов педагогических работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы работников;
- стимулирования процессов развития и нововведений, для поддержания и постоянного повышения качества.

2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

2.1. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных Постановлением администрации района от 09.01.2018 № 2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

2.2. Для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения решением общего собрания определяется персональный состав и председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). В состав Комиссии включаются представители администрации, председатель трудового коллектива, старшие воспитатели пришкольного интерната и дошкольной группы. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в

Расссмотрено
На заседании трудового коллектива
Протокол № 3 от 03.07.2020г

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № ___ от «___»_____2020г.
Директор _____Л.В. Иноземцева

Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «Чехломеевская ОШ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа» (далее - Учреждение) за интенсивность и высокий результат, качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Нижневартовского района от 09.01.2018г №2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с трудовым коллективом.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с приказом руководителя по представлению комиссии по распределению стимулирующего фонда.

1.6. Новая система оплаты труда работников осуществляется с целью:

- повышения эффективности;
- реального повышения доходов педагогических работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы работников;
- стимулирования процессов развития и нововведений, для поддержания и постоянного повышения качества.

2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

2.1. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных Постановлением администрации района от 09.01.2018 № 2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

2.2. Для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения решением общего собрания определяется персональный состав и председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). В состав Комиссии включаются представители администрации, председатель трудового коллектива, старшие воспитатели пришкольного интерната и дошкольной группы. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в

рамках своей компетенции. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

Решение Комиссии о выплате полученных сумм надбавок каждому работнику утверждается приказом руководителя.

2.4. Стимулирующие выплаты сотрудникам устанавливаются комиссией не реже 1 раза в год, а при необходимости - ежемесячно.

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника 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 год.

2.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа».

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления образования и молодежной политики администрации Нижневартовского района.

2.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленными в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением образования и молодежной политики администрации Нижневартовского района.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.8. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результаты диагностики, замеров, опросов.

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

2.9. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

2.10. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Таблица 1
Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителямструктурных подразделений,педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно
		0% -100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организацийв соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг(работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премиальная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявленные	1 раз в квартал

			инициативы ввыполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения;	
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного , предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

2.11. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа».

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2.12. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

2.13. Премиальная выплата по итогам работы за I, П, III квартал может выплачиваться до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

2.14. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с Показателями, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	**Показатели**	**Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику**
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%

4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3. Принципы распределения фонда стимулирования работников Учреждения(стимулирующих выплат)

3.1. Определение размера стимулирующих выплат Учреждения осуществляется последующей формуле:

ФСР = СФ -ДФ - КВ - ИПВ,

где:

ФСР - фонд стимулирования работников образовательного учреждения;СФ - стимулирующий фонд;

ДФ - директорский фонд;

КВ - компенсационные выплаты;

ИПВ - иные поощрительные выплаты.

3.2. Распределение ФСР осуществляется между всеми работниками Учреждения, кроме руководителя Учреждения, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

ФСР распределяется в следующих подразделениях:

Руководители;

педагогический персонал;

специалисты;

педагогический персонал, в том числе учителя;

прочие специалисты;

рабочие.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом специфики деятельности Учреждения, стратегии Учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа».

3.4. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев.

3.5. Оценка результатов деятельности руководителей 2-го и 3-го уровня производится руководителем Учреждения, оценка результатов деятельности работников производится руководителями структурных подразделений, согласно критериям, разработанным в приложении №1, и утверждается Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

3.6. Руководители подразделений Учреждения представляют материалы об эффективности деятельности, в соответствии с критериями, указанными в приложении № 1к Положению для установления регулярных и разовых выплат. Руководители подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ до 15 числа текущего месяца, в размере не более 100% от фонда стимулирующих выплат каждого работника, согласно отработанному времени и критериям, предоставленным руководителями подразделений на рассмотрение комиссии по стимулированию.

3.7. Оценка труда работающих (рабочих, служащих, специалистов и педагогического

персонала) осуществляется Комиссией.

На основании решения Комиссии производится расчет размера выплат в соответствии с набранными процентами. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием вклада каждого сотрудника, исчисляемый в процентах.

3.8. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, производится в следующем порядке:

на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения комиссией производится подсчёт процентов фонда стимулирования работника за текущий период. После чего составляется итоговая ведомость, отражающая количество процентов фонда стимулирования, набранное каждым работником;

установленные проценты ежемесячно корректируются пропорционально фактически отработанному времени;

итоговая ведомость утверждается ежемесячно приказом руководителя по представлению комиссии по стимулированию.

3.9. Допускается снижение процента или лишение регулярной выплаты за качество, интенсивность выполняемых работ, по следующим основаниям:

неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;

систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение законодательства РФ, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов;

нарушение финансовой дисциплины;

нарушение установленных сроков отчётности, представления информации,

недостоверность отчётов, информации;

неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря; нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности;

нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.

Вопрос о размере снижения или лишении выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, решается в каждом конкретном случае комиссией по назначению стимулирующих выплат по письменному запросу руководителя, руководителя структурного подразделения. Если работник, в отношении которого был направлен запрос о снижении или лишении выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также качество выполняемых работ, не согласен с решением руководителя структурного подразделения, в течение семи дней он должен направить письменно объяснение комиссии.

3.10. Установление разовых премиальных выплат по итогам работы может производиться к праздничным датам, по итогу работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании приказа директора по представлению комиссии по стимулированию, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат. Для установления разовых премиальных выплат комиссия по распределению стимулирующего фонда проводит оценку результатов достижения сотрудников учреждения с учетом их значимости для развития муниципальной системы образования и определяет суммы выплат.

3.11. Определение размера выплаты за высокие результаты работы, за качествовыполняемых работ и по итогам работы, приходящихся на стимулирующие выплаты,производится в следующем порядке в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения. Общий фонд стимулирующих выплат работников в совокупности составляет - 100%.

Таблица 3. Таблица расчетов выплат стимулирующего характера сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа»

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер и виды выплат
				регулярные
1	2	3	4	**5**
1	Интенсивность и результаты работы	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	До 100 %
2	Качество выполняемых работ	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	До 100 %
3	Премиальные	Из экономии фонда стимулирующих выплат	По итогам работы	Из экономии
4	Поощрительные	Из фонда стимулирующих выплат	По итогам работы	До 100 %

3.12. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все сотрудники учреждения по занимаемой должности согласно штатному расписанию за исключением работников:

- находящихся в отпуске по уходу за ребёнком,
- работники, заключившие срочный трудовой договор (сроком на 2 мес);
- работники, уволенные в течение календарного года по собственному желанию;
- работники, уволенные в течение календарного года по инициативе администрации Учреждения.

3.13.Оценка значимости типовых критериев может пересматриваться, в связи с особенностями, целями, задачами, программы развития учреждения и доводится доработников Учреждения.

Приложение 1

к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чехломеевская основная школа»

Критерии
выплат стимулирующего характера административно-управленческого персонала

заместитель директора по учебной работе

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение соответствия деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования РФ. Отсутствие предписаний по итогам проверок	до 10%	до 10%	до 20%
2	Организация работы педагогического коллектива по освоению обучающимися основной общеобразовательной программы	до 10%	до 10%	до 20%
3	Обеспечение мониторинга качества образования в рамках ВШК	до 10%	до 10%	до 20%
4	Организация и проведения текущей промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	до 10%	до 10%	до 20%
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
6	Своевременность и достоверность отчетности	до 10%	до 10%	до 20%
7	Координация работы педагогического персонала по составлению и выполнению учебных программ (проверка программ, посещение уроков и т.д.)	до 10%	до 10%	до 20%
8	Планирование, организация и мониторинг результативности работы с одаренными детьми, обучающимися с ОВЗ	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение соответствия деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования РФ. Отсутствие предписаний по итогам проверок	до 10%	до 10%	до 20%
2	Организация мониторинга качества воспитательной работы, в рамках ВШК посещение уроков, классные часы, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности и т.д.	до 10%	до 10%	до 20%
3	Организация воспитательной работы в школе, организация работы классных руководителей	до 10%	до 10%	до 20%
4	Эффективность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся	до 10%	до 10%	до 20%
5	Организация работы педагогического коллектива по освоению обучающимися основной общеобразовательной программы (раздел воспитание)	до 10%	до 10%	до 20%
6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
7	Своевременность и достоверность отчетности	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

методист

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение мониторинга методической деятельности школы врамках ВШК	до 10%	до 10%	до 20%
2	Координация работы педагогического персонала по составлению и выполнению учебных программ (проверка программ, посещение уроков, анкетирование)	до 10%	до 10%	до 20%
3	Планирование и обеспечение своевременной курсовой подготовки педагогических работников школы	до 10%	до 10%	до 20%
4	Оказание методической помощи педагогическим работникам при подготовкеи оформлении аттестационного материала, теме самообразования педагога	до 10%	до 10%	до 20%
5	Эффективная организация деятельности школьного МО. Планирование и проведение методических семинаров, методических объединений	до 10%	до 10%	до 20%
6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%

7	Своевременность и достоверность отчетности	до 10%	до 10%	до 20%
8	Оказание методической помощи молодым специалистам в планировании, проведении и анализе уроков по ФГОС	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

заведующий хозяйством

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение пожарной безопасности, бесперебойнойработы всех параметров жизнедеятельности школы	до 10%	до 10%	до 20%
2	Качественная организация административно -хозяйственной деятельности	до 10%	до 10%	до 20%
3	Высокая интенсивность труда, выполнения особо важных заданий. Своевременность и достоверность отчетности	до 10%	до 10%	до 20%
4	Отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников	до 10%	до 10%	до 20%
5	Выполнение заданий, не связанных с должностнымиобязанностями.	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

заведующий производством

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Соблюдение работниками правил и норм охранытруда, санитарии и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины,правил внутреннего трудового распорядка.	до 10%	до 10%	до 20%
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии идругих проверок, отсутствие жалоб. Высокая интенсивность труда, качественноеприготовление пищи. Обеспечение своевременного приобретения продуктов питания. Контроль ассортимента, количества и сроков поступления реализации продуктов и товаров.	до 10%	до 10%	до 20%
	Организация учета, составление и своевременноепредставление отчетности о производственной деятельности в бухгалтерию, управление образования и молодежной политики	до 10%	до 10%	до 20%
4	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

Критерии выплат
стимулирующего характера прочему педагогическому персоналу

социальный педагог

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Участие в родительских собраниях, всеобуче, открытых мероприятиях	до 10%	до 10%	до 20%
2	Участие в конкурсах	до 10%	до 10%	до 20%
3	Своевременная сдача отчетности	до 10%	до 10%	до 20%
4	Динамика образовательно – профилактической работы с обучающимися и родителями	до 10%	до 10%	до 20%
5	Создание и использование в работе буклетов, брошюр	до 10%	до 10%	до 20%
6	Выполнение заданий, не связанныхс должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

педагог-организатор

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Уровень организации и качества проведенныхобщешкольных мероприятий	до 10%	до 10%	до 20%
2	Своевременное пополнение сайта школы	до 10%	до 10%	до 20%
3	Эффективность взаимодействия с социумом	до 10%	до 10%	до 20%
4	Выполнение заданий и поручений, не связанных с должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
5	Участие и подготовка учащихся к участию в мероприятиях школы, села	до 10%	до 10%	до 20%
6	Разработка и внедрение социально значимых проектов	до 10%	до 10%	до 20%
7	Работа органов детского школьного самоуправления	до 10%	до 10%	до 20%
8	Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат. Своевременное оформление документов. Постановка на учёт всех призывников	до 10%	до 10%	до 20%
9	Качественное ведение документации	до 10%	до 10%	до 20%
10	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

преподаватель - организатор ОБЖ

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне	до 10%	до 10%	до 20%
2	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке, проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности и жизнедеятельности	до 10%	до 10%	до 20%
3	Подготовка школьной команды к участию в конкурсах и олимпиадах по ОБЖ	до 10%	до 10%	до 20%
4	Выполнение правил внутреннего распорядка	до 10%	до 10%	до 20%
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

классный руководитель

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Организации внеурочной деятельности в классном коллективе, ее разнообразие (занятостьобучающихся во внеурочной деятельности и досуговой организованной активности	до 10%	до 10%	до 20%
2	Качественное ведение документации, предоставление отчетности по итогам учебных периодов	до 10%	до 10%	до 20%
3	Количество и качество проведенных воспитательных мероприятий	до 10%	до 10%	до 20%
4	Организация классного ученического самоуправления	до 10%	до 10%	до 20%
5	Организация работы с родителями обучающихся (организационная культура взаимодействия с родителями обучающихся, работа с неблагополучными семьями, степень удовлетворенности родителей УВП, процент охвата родителей мероприятиями различного уровня)	до 10%	до 10%	до 20%
6	Профилактика правонарушений в классном коллективе	до 10%	до 10%	до 20%
7	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

Критерии выплат
стимулирующего характера педагогическому персоналу (учителя)

учитель

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Успеваемость и качество обучения	до 10%	до 10%	до 20%
2	Дополнительная работа учителя во внеурочное время (научное общество, дополнительная работа с учащимися и наставничество).	до 10%	до 10%	до 20%
3	Победы школы в конкурсах, смотрах и выставкахпрофессионального мастерства, научно - практических конференциях и прочих мероприятиях ✓ районный уровень 10% ✓ региональный уровень 20% ✓ всероссийский уровень 20% ✓ международный уровень 20%	до 10%	до 10%	до 20%
4	Участие школы в конкурсах, смотрах и выставкахпрофессионального мастерства, научно - практических конференциях, мастер - классах и прочих мероприятиях ✓ районный уровень 10% ✓ региональный уровень 20% ✓ всероссийский уровень 20% ✓ международный уровень 20%	до 10%	до 10%	до 20%
5	Проведение открытых уроков	до 10%	до 10%	до 20%
6	Участие в работе общественных организаций и комиссий различного уровня	до 10%	до 10%	до 20%
7	Своевременная и достоверная отчетность	до 10%	до 10%	до 20%
8	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
9	Итоги ГИА	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

Критерии выплат
стимулирующего характера прочим специалистам и служащим –

специалист по охране труда

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Отсутствие нарушения условий здоровых и безопасных условий труда, соответствия требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	до 10%	до 10%	до 20%
2	Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, безопасности в чрезвычайных ситуациях, подготовка школы к ГО	до 10%	до 10%	до 20%
3	Отсутствие нарушений при выполнении требованийохраны труда и техники безопасности всеми сотрудниками и учащимися школы	до 10%	до 10%	до 20%
4	Отсутствие со стороны внешних проверяющихзамечаний по ведению номенклатурной документации и отчетности	до 10%	до 10%	до 20%
5	Отсутствие травматизма и профессиональных заболеваний в школе	до 10%	до 10%	до 20%
6	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

Лаборант

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Поддержание имеющегося лабораторного оборудования и ТСО кабинета биологии в исправном состоянии. Обеспечение безопасности используемых приборов, технических и наглядных средств обучения, оборудования, реактивов и препаратов	до 10%	до 10%	до 20%
2	Подготовка лабораторного оборудования и технических средств обучения к его использованию	до 10%	до 10%	до 20%
3	Правильное хранение и рациональное использование химических реактивов и препаратов в кабинете и лаборантской	до 10%	до 10%	до 20%

4	Участие в разработке необходимых инструкций по технике безопасности и по проведению лабораторных и практических работ в кабинете биологии, химии, физики	до 10%	до 10%	до 20%
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

специалист по кадрам

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Своевременная подготовка и качество представленной работником отчетов и информации	до 10%	до 10%	до 20%
2	Проведение мероприятий по систематизации работы, повышающие эффективность работы	до 10%	до 10%	до 20%
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10%	до 10%	до 20%
4	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	до 10%	до 10%	до 20%
5	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

библиотекарь

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно – методической работы,тематических выставок	до 10%	до 10%	до 20%
2	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнениедолжностных обязанностей	до 10%	до 10%	до 20%
3	Система проведения бесед, мероприятий на актуальные темы	до 10%	до 10%	до 20%
4	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данныхбиблиотечного фонда.	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

Критерии для расчета
Выплат стимулирующего характера рабочим

кладовщик

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Контроль за сохранностью материальных ресурсов, соблюдением сроков хранения продуктов	до 10%	до 10%	до 20%
2	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видам потребляемыхресурсов: электроэнергии, тепло-и водопотребления и т.д.	до 10%	до 10%	до 20%
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	до 10%	до 10%	до 20%
4	Отсутствие замечаний, излишков и недостач припроведении проверок и/или плановой, внезапной инвентаризации.	до 10%	до 10%	до 20%
5	Своевременное присвоение инвентарных номеров объектам основных средств.	до 10%	до 10%	до 20%
6	Своевременное списание ненадлежащих объектов материальных ресурсов.	до 10%	до 10%	до 20%
7	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	до 10%	до 10%	до 20%
2	Качество ежедневной уборки помещений, содержания санузлов в чистоте. Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений, за нарушение техники безопасности приработе с моющими и обеззараживающими средствами	до 10%	до 10%	до 20%
3	Участие в генеральных уборках школы	до 10%	до 10%	до 20%
4	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб вчасти организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	до 10%	до 10%	до 20%
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участниковобразовательного процесса.	до 10%	до 10%	до 20%

6	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

повар

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	до 10%	до 10%	до 20%
2	Качественное и разнообразное приготовление пищи,соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	до 10%	до 10%	до 20%
3	Сохранение условий, сроков хранения и реализации продукции	до 10%	до 10%	до 20%
4	За увеличение объема работ	до 10%	до 10%	до 20%
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участниковобразовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
6	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровьявоспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	до 10%	до 10%	до 20%
7	Соблюдение безопасных условий труда	до 10%	до 10%	до 20%
8	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

кухонный рабочий

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	до 10%	до 10%	до 20%
2	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	до 10%	до 10%	до 20%
3	За увеличение объема работ	до 10%	до 10%	до 20%
4	За отсутствие предписаний по итогам проверок.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%

5	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб вчасти организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальнымвложением средств.)	до 10%	до 10%	до 20%
6	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

сторож-вахтер

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охранытруда	до 10%	до 10%	до 20%
2	За отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия	до 10%	до 10%	до 20%
3	За отсутствие предписаний по итогам проверок.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
4	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб вчасти организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	до 10%	до 10%	до 20%
5	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

уборщик территории

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %
1	Обеспечение выполнения требований пожарнойбезопасности и электробезопасности, охраны труда	до 10%	до 10%	до 20%
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	до 10%	до 10%	до 20%
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	до 10%	до 10%	до 20%
4	Сохранность инвентаря	до 10%	до 10%	до 20%
5	За увеличение объема работ	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%

рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Критерий	Интенсивность %	Качество %	Итого %

1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	до 10%	до 10%	до 20%
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	до 10%	до 10%	до 20%
3	За создание условий для бесперебойного, безаварийного функционирования учреждения	до 10%	до 10%	до 20%
4	За отсутствие предписаний по итогам проверок.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	до 10%	до 10%	до 20%
5	За увеличение объема работ	до 10%	до 10%	до 20%
	Итого:	до 10%	до 10%	до 20%