

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ «Ларьякская СШ»

_____ В.А.Юсковец
« 10 » января 2022 г.

**Положение
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ларьякская средняя школа»**

2022 год

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Налоговым законодательством РФ, постановлением главы Нижневартовского района № 2 от 09.01.2018 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат (далее – ФСВ) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 2 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Учреждение) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников Учреждения.

1.2. ФСВ представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

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

1.4. ФСВ учитывается в бюджете Учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств.

1.5. При формировании фонда оплаты труда: на стимулирующие выплаты предусматривается 15% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 9 Положения «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района».

2. Состав и порядок стимулирующих выплат

2.1. 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 квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2.2. 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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется в Положении о

«Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ларьякская средняя школа». Выплата устанавливается на срок не более одного квартала для педагогических работников и не более одного года для специалистов и обслуживающего персонала.

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.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленными в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением.

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.

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.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплат закрепляется в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам».

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.

2.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

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, руководителям структурных 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
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в 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	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			соответствии с показателями эффективности деятельности	
1.3.	Премияльная 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 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	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

2.5. 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 коллективным договором, Положением о «Стимулирующих выплатах работникам».

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ларьякская средняя школа».

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 занимаемой должности, за достижение определенных результатов, выполнение повышенных обязательств и т.д., а также в целях стимулирования достигнутых показателей деятельности.

Премияльная выплата по итогам работы за I. II. III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

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

Таблица 2

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
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. Распределение ФСВ 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.

ФСВ распределяется в следующих структурах:

- административно-управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- прочий педагогический персонал;
- прочие специалисты;
- служащие;
- рабочие.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учётом 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 стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ларьякская средняя школа»".

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

3.4. 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.

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

3.6. Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ до 15 числа текущего месяца раз в квартал, в размере не более 15% от должностного оклада или тарифной ставки работника, согласно отработанного времени и критериям, предоставленным руководителями подразделений на рассмотрение комиссии по стимулированию.

3.7. Оценка труда работающих (рабочих, служащих, специалистов и педагогического персонала) осуществляется комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат, избранной общим собранием коллектива.

На основании решения комиссии по стимулированию 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 подсчет 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 вкладу работника и фактически отработанному времени;
- итоговая ведомость утверждается ежеквартально для педагогических работников и ежегодно для специалистов и обслуживающего персонала приказом руководителя по представлению комиссии по стимулированию.

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

Таблица 3

**Показатели, за которые производится снижение размера
регулярной выплаты за качество, интенсивность выполняемых работ по итогам
работы ежемесячно**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 15%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 15%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 15%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 15%
5.	Нарушение законодательства РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов;	до 15%

6.	Нарушение финансовой дисциплины;	до 15%
7.	Неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;	до 15%
8.	Нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.	до 15%

Вопрос о размере снижения или лишения 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. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с главой района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

3.11. Определение размера выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и по итогам работы, приходящихся на стимулирующие выплаты, производится в следующем порядке в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения. Общий фонд стимулирующих выплат работников в совокупности составляет - 15%, в том числе стимулирующие выплаты за интенсивность - до 15% либо стимулирующие выплаты за качество - до 15% и стимулирующие выплаты по итогам работы – экономия средств по стимулирующему фонду.

Таблица 4

Таблица расчетов выплат стимулирующего характера сотрудникам
МБОУ «Ларьякская средняя школа»

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер и виды выплаты	
				Регулярные	Разовые
	Интенсивность и результаты работы	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	До 15%	Из экономии
	Качество выполняемых работ	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	До 15%	Из экономии
	Премиальные	Из экономии фонда стимулирующих выплат	По итогам работы	Из экономии	Из экономии

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, уволенные в течение календарного года по инициативе администрации Учреждения.

3.13 Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все сотрудники учреждения, замещающие должность основного работника, вакантного работника в соответствии с процентом замещаемого оклада и пропорционально отработанному времени замещения. Размер стимулирующих выплат составляет до 15%

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

4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

4.1. Для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения решением общего собрания определяется персональный состав и председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.2. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

4.3. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

4.4. Решение комиссии о выплате полученных сумм надбавок каждому работнику утверждается приказом Директора.

Приложение 1

к Положению о стимулирующих выплатах
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Ларьякская средняя
школа»

**Критерии выплат стимулирующего характера административно-управленческого
персонала рассмотрение раз в полугодие.****- заместитель директора по учебной части**

№ п/п	критерий	Интенсивность Мах %	Качество Мах %	Итого (%)
1	Обеспечение соответствия деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования РФ.		2	2
2	Организация мониторинга качества образования в рамках ВШК.		2	2
3	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях.		2	2
4	Организация и проведения текущей промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.		3	3
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		3	3
6	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы.		3	3
	Итого:		15	15

- заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	критерий	Интенсивность Мах %	Качество Мах %	Итого (%)
1	Организация мониторинга качества воспитательной работы.		2	2
2	Организация воспитательной работы в школе, организация работы классных руководителей.		3	3
3	Эффективность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся.		2	2
4	Отсутствие предписаний по результатам проверок образовательной организации.		3	3
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		3	3
6	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы.		2	2
	Итого:		15	15

- главный бухгалтер

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Отсутствие просроченной кредиторской, дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного период.		4	4
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, наносящих серьезный урон деятельности учреждения		3	3
3	Своевременная и качественная сдача отчетности		3	3
4	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий		3	3
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями. Отсутствие жалоб.		2	2
	Итого:		15	15

- заведующий хозяйством

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Обеспечение пожарной безопасности, бесперебойной работы всех параметров жизнедеятельности школы, и незамедлительное принятие мер по устранению недостатков и проблем.		3	3
2	Качественная организация административно – хозяйственной деятельности, содержание в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами помещений здания образовательной организации, своевременный ремонт и обеспечение сохранности технической исправности инвентаря, оборудования, мебели и пр.		3	3
3	Высокая интенсивность труда, выполнения особо важных заданий. Своевременность и достоверности отчетов.		3	3
4	Отсутствие предписаний по итогам проверок, наносящих серьезный урон деятельности учреждения. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		3	3
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		3	3
	Итого:		15	15

-заведующий производством

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качеств о мах %	Итого (%)
1	Соблюдение работниками правил и норм охраны труда, санитарии и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.		3	3
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок, наносящих серьезный урон деятельности учреждения. Отсутствие жалоб. Высокая интенсивность труда, качественное приготовление пищи. Обеспечение своевременного приобретения продуктов питания. Контроль ассортимента, количества и сроков поступления реализации продуктов и товаров.		4	4
3	Организация учета, составление и своевременное представление отчетности о производственной деятельности в бухгалтерию школы, ЦРО, УО.		6	6
4	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		2	2
	Итого:		15	15

**Критерии выплат стимулирующего характера прочему педагогическому персоналу
рассмотрение раз в квартал.**

– **социальный педагог**

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Эффективность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся		3	3
2	Участие в работе общественных организаций и комиссий различного уровня.		3	3
3	Качественное ведение документации деятельности социального педагога, своевременное предоставление отчетности.		3	3
4	Организация внеурочной занятости обучающихся, в том числе организация каникулярного досуга.		2	2
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		2	2
6	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		2	2
	ИТОГО:		15	15

– педагог-организатор

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Уровень организации и качества проведенных общешкольных мероприятий		3	3
2	Своевременное пополнение сайта школы материалами и информацией		2	2
3	Эффективность взаимодействия с социумом. Количество организованных мероприятий с социумом, с привлечением специалистов межведомственных организаций.		3	3
4	Выполнение заданий и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		1	1
5	Участие и подготовка учащихся к участию в различных конкурсах, смотрах и фестивалях районного, окружного, всероссийского уровня.		2	2
6	Разработка и внедрение социально значимых проектов в воспитательный процесс.		1	1
7	Качественное ведение документации деятельности педагога-организатора, своевременное предоставление отчетности		1	1
8	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		2	2
ИТОГО:			15	15

- преподаватель – организатор ОБЖ

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат. Своевременное оформление документов. Постановка на учёт всех призывников.		2	2
2	Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне.		1	1
3	Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы.		1	1
4	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности и жизнедеятельности.		2	2
5	Подготовка школьной команды к участию в конкурсах и олимпиадах по ОБЖ .		2	2
6	Выполнение заданий, не связанных с		2	2

	должностными обязанностями.			
7	Выполнение правил внутреннего распорядка		2	2
8	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		3	3
ИТОГО:			15	15

-методист

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Координация работы педагогического персонала по составлению и выполнению учебных программ (проверка программ, посещение уроков и т.д.).		1	1
2	Оказание методической помощи педагогическим работникам при подготовке и оформлении аттестационного материала, теме самообразования педагога.		2	2
3	Оказание методической помощи педагогам при участии в профессиональных конкурсах, распространении педагогического опыта, публикации.		2	2
4	Отсутствие предписаний по итогам проверок, жалоб участников образовательного процесса.		2	2
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		1	1
6	Оказание методической помощи молодым специалистам в планировании, проведении и анализе уроков по ФГОС.		2	2
7	Планирование, организация и мониторинг результативности работы с одаренными детьми		1	1
8	Планирование и мониторинг инновационной деятельности школы.		1	1
9	Планирование, организация и проведение методических семинаров, заседаний методических советов.		1	1
10	Планирование и контроль работы школьных методических объединений.		1	1
11	Планирование и обеспечение своевременной курсовой подготовки педагогических работников школы.		1	1
ИТОГО:			15	15

**Критерии выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу (учителя)
рассмотрение раз в квартал**

- учитель

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Успеваемость и качество обучения.		4	4
2	Результаты внутренней оценки качества, рубежного контроля, ГИА, ВПР. РДР		2	2
3	Дополнительная работа учителя во внеурочное время (научное общество, дополнительная работа с классом и наставничество).		2	2
4	Победы школы в конкурсах, смотрах и выставках профессионального мастерства, научно – практических конференциях и мастер-классах. Участие в общественно-значимых мероприятиях: - районный уровень 0,5 ед. - региональный уровень 0,5 ед. - всероссийский уровень 1 ед. - международный уровень 2 ед.		1	1
5	Участие в методической работе школы, района (выступления на РМО, семинарах, публичных отчетах, педагогических советах)		1	1
6	Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, Интернет-сайтах)		1	1
7	Своевременная и достоверная отчетность		1	1
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		2	2
9	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями		1	1
ИТОГО:			15	15

**Критерии выплат стимулирующего характера прочим специалистам и служащим
рассмотрение раз в год**

- лаборант

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Своевременный контроль за исправным состоянием компьютерной техники	2		2
2	Компьютерное сопровождение общешкольных мероприятий, семинаров педагогических советов	2		2
3	Набор, тиражирование печатных материалов	4		4
4	Создание презентаций и других технических	4		4

	сложных электронных документов с использованием различных программных приложений			
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями	3		3
	ИТОГО:	15		15

- делопроизводитель

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	4		4
2	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3		3
3	Исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	6		6
4	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	2		2
	ИТОГО:	15		15

- специалист по кадрам

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Своевременная подготовка и качество представленной работником отчетов и информации	3		3
2	Проведение мероприятий по систематизации работы, повышающие эффективность работы	3		3
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3		3
4	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение ТК РФ в оформлении документов.	3		3
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам оформления документации, наносящих серьезный урон деятельности учреждения.	3		3
	ИТОГО:	15		15

- библиотекарь

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения		3	3

	информационно-методической работы, тематических выставок			
2	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей		3	3
3	Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы		3	3
4	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.		3	3
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями		3	3
	ИТОГО:		15	15

- бухгалтер

№ п/п	критерий	Интенсивность max %	Качество max %	Итого (%)
1	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку и ведению бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета.	1		1
2	Отсутствие дисциплинарных отношений (опозданий, выговоров)	1		1
3	Исполнение особых поручений руководителя по подготовке дополнительных документов, не предусмотренных должностной инструкцией.	1		1
4	Снижение дебиторской и кредиторской задолженности	1		1
5	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета, составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского учета.	1		1
6	Своевременность и качество сдачи отчетности (месячной, квартальной, годовой)	1		1
7	Своевременное предоставление сведений не входящих в перечень плановых отчетов в учреждения различных уровней.	1		1
8	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	1		1
9	Контроль за сохранностью материально-технических ресурсов.	1		1
10	Соблюдения обработки учетной информации регламентируемой графиком и правилами	1		1

	документооборота.			
11	Непрерывность рабочей деятельности в течение месяца(без ухода на временную нетрудоспособность)	1		1
12	Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистров бухгалтерского учета	1		1
13	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особосрочных заданий по поручению главного бухгалтера, директора.	1		1
14	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, наносящих серьезный урон деятельности учреждения. Соблюдение кассовой дисциплины	1		1
15	Оперативная подготовка и качественное проведение рабочих мероприятий(семинаров, совещаний и иных организационных мероприятий)	1		1
ИТОГО:		15		15

-

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера рабочим рассмотрению раз в год

- кладовщик

№ п/п	критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Контроль за сохранностью материальных ресурсов.	4		4
2	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	1		1
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1		1
4	Отсутствие замечаний, излишков и недостатков при проведении проверок и/или плановой, внезапной инвентаризации.	5		5
5	Своевременное списание ненадлежащих объектов материальных ресурсов.	2		2
6	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета	1		1
7	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	1		1
ИТОГО:		15		15

- уборщик служебных помещений

№	критерий	Интенсивность	Качество	Итого
---	----------	---------------	----------	-------

п/п		max %	max %	(%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	1		1
2	Качество ежедневной уборки помещений, содержания санузлов в чистоте. Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений, за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	4		4
3	Участие в генеральных уборках школы	3		3
4	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	3		3
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	2		2
6	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2		2
ИТОГО:		15		15

- повар

№ п/п	критерий	Интенсивность max %	Качество max %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	1		1
2	Качественное и разнообразное приготовление пищи, соблюдение технологических режимов и рецептур блюд.	3		3
3	Сохранение условий, сроков хранения и реализации продукции	2		2
4	За увеличение объема работ	2		2
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3		3
6	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	2		2
7	Соблюдение безопасных условий труда	1		1
8	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	1		1
ИТОГО:		15		15

- кухонный работник

№ п/п	критерий	Интенсивность max %	Качество max %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	1		1
2	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения.	2		2
3	За увеличение объема работ	3		3
4	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3		3
5	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	2		2
6	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	4		4
ИТОГО:		15		15

- сторож (вахтер);

№ п/п	критерий	Интенсивность max %	Качество max %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	2		2
2	За отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия.	4		4
3	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3		3
4	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	3		3
5	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	3		3
ИТОГО:		15		15

- уборщик территории

№ п/п	критерий	Интенсивность max %	Качество max %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	1		1
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.	4		4
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	4		4
4	Сохранность инвентаря.	4		4
5	За увеличение объема работ.	2		2
ИТОГО:		15		15

- рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	критерий	Интенсивность max %	Качество max %	Итого (%)
1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	4		4
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	2		2
3	За создание условий для бесперебойного, безаварийного функционирования учреждения.	3		3
4	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	4		4
5	За увеличение объема работ.	2		2
ИТОГО:		15		15