

**Положение о порядке установления
стимулирующих выплат работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новоаганская очно-заочная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоаганская очно-заочная школа», подведомственного управлению образования администрации Нижневартовского района (далее – работники, школа, управление), и определяет механизм распределения выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями для стимулирующей оценки труда всех категорий работников школы.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
- Постановлением администрации Нижневартовского района от 24.07.2024 года №948 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Нижневартовского района, подведомственных управлению образования администрации района».

1.3. Настоящее Положение принимается с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Школы в повышении качества выполняемых задач, своевременном, добросовестном и инициативном исполнении должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также при выполнении заданий особой важности и сложности, предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Материальное стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

1.6. 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;
по итогам работы за месяц, год;
доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
доплата за работу в сельской местности;

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).

1.7. Расчет и разбивка стимулирующих выплат производится на основе утвержденных тарификационного листа и штатного расписания и действительна в течение одного года.

2. Порядок выплат за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. 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 учреждения.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок 1 раз за учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников.

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

3. Порядок выплат за качество выполняемых работ

3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями, разработанными и утвержденными учреждением.

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

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно таблице 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной став-

ки работника или в абсолютном размере.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок 1 раз за учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников.

Дополнительно за качество выполняемых работ выплачивается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно таблице 3 настоящего Положения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда

3.3 Стимулирующая выплата устанавливается педагогическим работникам, достигшим результатов качества в обучении всех категорий учащихся, в том числе в обучении учащихся с отклонениями в развитии, что позволяет установить прямую зависимость объема стимулирующей выплаты от качества и результата труда учителя, вложенного им в достижения учащихся.

При установлении стимулирующей выплаты могут учитываться:

✓ Динамика достижений учащихся в освоении учебного курса.

Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения знаний-умений-навыков, или определению уровня освоения того или иного учебного материала ребенком, т.е. «прирост» учебных достижений. Результаты определяются на основе контрольно-измерительных материалов, определяя ресурсные (качественные) изменения компетенций учащегося.

✓ Руководство проектной деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности.

Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, выполненных под руководством учителя.

✓ Руководство социальными практиками учащихся.

Оценивается деятельность учителя как организатора социальной жизни учащихся. При оценке результативности по данному критерию рекомендуется учитывать следующие показатели:

- наличие у учителя-предметника утвержденной программы социальной практики и ее выполнение;

- доля включенных в социальную практику учащихся от их общего количества;

- создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся;

- отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю);

- активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения;

- уровень сформированности социальных компетенций.

Возможные направления социальной практики:

- шефская помощь (заболевшие дети, а также обучающиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста);
- деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия);
- деятельность по сохранению экологического баланса на территории школы и территории проживания, краеведческая деятельность;
- деятельность в молодежных и ученических объединениях (молодежная пресса, школьное бюро по трудоустройству, молодежная юридическая консультация или адвокатура);
- практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес-планов и т.д.
 - ✓ Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам, уровень сформированности социальной компетентности и личностных качеств.

При оценке результативности по данному критерию рекомендуется учитывать следующие показатели:

- ведение кружков, секций, факультативов;
- результаты внеурочной деятельности по учебному предмету (участие в конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнованиях);
- достижения (первые и призовые места) учащихся, посещающих внеурочные мероприятия учителя, в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях разного уровня (от муниципального до международного), уровень сформированности личностных качеств (развитие личности).

Иные показатели качества работы, не включенные в критерии оценивания работы учителя и трудно прогнозируемые в текущем периоде.

3.4. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

- единые процедуры и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.5. Работник школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

3.6. Экспертная комиссия по стимулированию, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

3.9. Утвержденный экспертной комиссией по стимулированию оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

3.10. На основании протокола директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы по результатам их профессиональной деятельности. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3.11. Расчет и разбивка стимулирующих выплат производится в соответствии с приказом директора.

4. Порядок выплаты по итогам работы за квартал, год

4.1 Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год производится:

руководителю организации - на основании приказа начальника Управления, согласованного с главой района;

работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премияльной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1

Таблица 1

№ 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%

5. Порядок выплаты доплаты за квалификационную категорию и за работу в сельской местности.

5.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

5.2. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ 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	0%—50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	

		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	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.	Выплата по итогам работы за год	0-2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду опла-

			инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для бо- лее качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
1.6.	Доплата за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности	ежемесячно

**Критерии эффективности деятельности работников для
стимулирующей оценки труда всех категорий работников школы:**

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УР (не более 10 %)		
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Своевременность и регулярность плановой организации внутри школьного контроля (мониторинг учебных занятий, самообразования педагогов, заполнения ЭЖ и ЭД, выполнения учебного плана)	2
3.	Своевременность и регулярность проведения общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций для обучающихся и родителей.	1
4.	Обеспечение открытости, прозрачности, доступности информации об учебной деятельности школы	2
5.	Наличие положительных и отсутствие отрицательных отзывов о деятельности коллег, обучающихся, родителей (законных представителей)	1
6.	Своевременность и регулярность контроля за внеурочной занятостью учащихся и каникулярной занятостью	1
7.	Обеспечение соблюдения требований безопасности и охраны труда во время учебно-воспитательного процесса	1
8.	Исполнительская дисциплина	2
9.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	2
10.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВР (не более 10 %)		
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Своевременность и регулярность плановой организации внутришкольного контроля (мониторинг внеурочных занятий, самообразования и повышения квалификации педагогов)	2
3.	Своевременность и регулярность плановой организации коллективно-творческой деятельности учащихся, работы по профилактике правонарушений	2
4.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	1
5.	Своевременность и регулярность проведения общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций для обучающихся и родителей.	1
6.	Обеспечение открытости, прозрачности, доступности информации о воспитательной деятельности школы	2
7.	Обеспечение соблюдения требований безопасности и охраны труда во время учебно-воспитательного процесса	1
8.	Исполнительская дисциплина	2
9.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	2
10.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО БЕЗОПАСНОСТИ (не более 10 %)		
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	2
2.	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	2
3.	Наличие требуемых нормативных документов по направлению деятельности	1
4.	Обеспечение соблюдения санитарно - гигиенических и бытовых условий	1
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	2
6.	Своевременность и регулярность плановой организации контроля безопасности (мониторинг выполнения требований безопасности, контроль знаний и выполнения правил и инструкций безопасности)	1
7.	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы по созданию защищенности и безопасности школы	1
8.	Обеспечение и контроль соблюдения требований охраны труда работниками школы	1
9.	Исполнительская дисциплина	2
10.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	2
11.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ (не более 10 %)		
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	2
2.	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	2
3.	Наличие требуемых нормативных документов по направлению деятельности	1
4.	Обеспечение соблюдения санитарно - гигиенических и бытовых условий	1
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1
6.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебно-методического и технологического оборудования	1
7.	Открытость, прозрачность, доступность информации о хозяйственной деятельности школы	1
8.	Обеспечение и контроль соблюдения требований охраны труда работниками школы	1
9.	Исполнительская дисциплина	2
10.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	2
11.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА (не более 10 %)		
1.	Наличие требуемых нормативных и правовых документов по направлению деятельности	1
2.	Своевременность и регулярность организации бюджетного учета, планирования и выполнение расчетов по бюджету	2
3.	Своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности	2
4.	Своевременность и регулярность оценки состояния расчетно-платежной документации по расчетам с организациями	2
5.	Своевременность и регулярность анализа финансово-хозяйственной деятельности	2
6.	Контроль и согласованность работы с бухгалтером, иными специалистами школы	1
7.	Исполнительская дисциплина	2
8.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
9.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ (не более 10 %)		
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Соответствие журналов учета теоретического и практического обучения в части требований к их заполнению. Своевременное заполнение. Промежуточная и текущая аттестация по дисциплине	2
3.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (программы, разработки, отчеты и пр.)	2
4.	Заведывание кабинетом, паспортизация кабинета, информационных стендов, предоставление материалов для методического кабинета и сайта школы	1
5.	Методическое обеспечение дисциплины (литература, методическая и справочная литература)	1
6.	Соблюдение нормативно-правовых и санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса	1
7.	Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя (наличие тетрадей, посещаемость, участие в мероприятиях)	2
8.	Обучение по программам повышения квалификации, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	1
9.	Результативность презентации собственной деятельности на любом уровне	3
10.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися их родителями и лицами их заменяющими	1
11.	Исполнительская дисциплина	2
12.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
13.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА УЧИТЕЛЯ (не более 10 %)		
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Динамика учебной успешности обучающихся (количество обучающихся повысивших оценку по итогам периода)	1
3.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (программы, разработки, отчеты и пр.)	2
4.	Уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности по предметам (количество участников олимпиад, конкурсов и различных внеучебных мероприятий)	1
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1
6.	Заведывание кабинетом, оформление информационных стендов, предоставление материалов для сайта школы	1
7.	Результативность деятельности учителя по независимой внешней оценке	1
8.	Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету)	1
9.	Соблюдение нормативно-правовых и санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса	1
10.	Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета данного учителя (посещение кружков и факультативов)	1
11.	Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя (наличие тетрадей, посещаемость, участие в мероприятиях)	2
12.	Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	1
13.	Результативность презентации собственной деятельности на любом уровне	1
14.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися их родителями и лицами их заменяющими	1
15.	Исполнительская дисциплина	2
16.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
17.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА – ОРГАНИЗАТОРА (не более 10 %)		
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий различной направленности	2
3.	Организационная работа со школьным активом общественных движений.	2
4.	Организационная работа по повышению социальной активности обучающихся, в том числе группы риска	1
5.	Наличие мониторинга и его обобщение по результатам реализации общественных и досуговых программ	1
6.	Участие в волонтерской деятельности	2
7.	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями (ежемесячно), учащимися, коллегами, администрацией	2
8.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса	2
9.	Исполнительская дисциплина	2
10.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
11.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА – ПСИХОЛОГА (не более 10 %)		
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Положительная динамика коррекционной работы с группами обучающихся, нуждающихся в данном виде коррекции (по итогам полугодия, оплата в течение следующего полугодия)	1
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающихся	2
4.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества обучающихся, состоящих на различных видах учета	1
5.	Эффективная работа по организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся	2
6.	Своевременное, правильное оформление документации, своевременная сдача документации	2
7.	Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	1
8.	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, учащимися	1
9.	Участие в системе мониторинга образовательного учреждения (по факту)	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА (не более 10 %)		
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Индивидуальная работа с учащимися из группы «риска» и их родителями (законными представителями)	3
3.	Своевременное ведение банка данных детей	1
4.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (программы, разработки, отчеты и пр.)	2
5.	Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	3
6.	Обследование социально незащищенных семей для оказания им помощи	3
7.	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	5
8.	Организация обеспечения учащихся из малообеспеченных семей горячим питанием	1
9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	2
10.	Исполнительская дисциплина	3
11.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
12.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ (не более 10 %)		
1.	Отсутствие ошибок, замечаний, соблюдение сроков при подготовке документации для размещения в ЕИС об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	2
2.	Своевременное составление плана-графика закупок и контроль его реализации	3
3.	Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ	3
4.	Исполнительская дисциплина	2
5.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
6.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ (не более 10 %)		
1.	Создание банков данных, необходимых для работы и эффективное их использование	2
2.	Исполнение служебных материалов, писем, запросов и др. (правильность оформления подготовленных документов)	2
3.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (инструкций, положений, кадровой документации и пр.)	2
4.	Своевременное исполнение запросов и отчетов для вышестоящих организаций	2
5.	Ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, страховых взносов, НДФЛ	1
6.	Исполнительская дисциплина	2
7.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
8.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА БУХГАЛТЕРА (не более 10 %)		
1.	Ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, страховых взносов, НДФЛ	1
2.	Соответствие плановым показателям по заработной плате	1
3.	Своевременность и регулярность предоставления отчетности, отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетов	2
4.	Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета, качественное ведение документации	1
5.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на исполнение должностных обязанностей	2
6.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	1
7.	Исполнительская дисциплина	2
8.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
9.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА- БИБЛИОТЕКАРЯ (не более 10 %)		
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
2.	Организация тематических выставок в соответствии с планом образовательной деятельности и планом работы библиотеки	2
3.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	1
4.	Своевременная сдача отчетов, документации	2
5.	Внеурочная деятельность (проведение библиотечных уроков и внеурочных мероприятий)	1
6.	Формирование заявки на литературу на следующий учебный год	1
7.	Оформление и обновление информации стендов	1
8.	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и педагогов школы на исполнение должностных обязанностей, неисполненных мероприятий и заявок	1
9.	Исполнительская дисциплина	2
10.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
11.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ТЕХНИКА - ПРОГРАММИСТА (не более 10 %)		
1.	Своевременное обновление сайта школы	2
2.	Обеспечение отсутствия на всех цифровых носителях школы нелегального (пиратского) ПО и защиты персональных данных	2
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ школьного парка ВТ и оргтехники	2
4.	Консультирование педагогов и учащихся по различным вопросам технического характера, помощь в восстановлении файлов и документов, удаление вредоносных программ и вирусов на флеш-носителях пользователей	1
5.	Работа с сайтами отчетности и автоматизированными системами учащихся	2
6.	Подготовка и техническое сопровождение мероприятий различных уровней	2
7.	Выполнение разовых особо важных работ, не предусмотренных должностной инструкцией	1
8.	Исполнительская дисциплина	2
9.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
10.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА КАЛЬКУЛЯТОРА (не более 10 %)		
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3
2.	Информационно-просветительская работа с родителями, учащимися, педагогами	1
3.	Своевременное приготовление и выдача пищи в соответствии с режимом работы школы	2
4.	Оказание помощи при накрытии столов для обучающихся	1
5.	Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд	2
6.	Своевременная подача заявок на поставку продуктов питания	2
7.	Своевременное составление ежедневного меню	2
8.	Организация на высоком уровне качественного питания с целью увеличения % охвата горячим питанием	2
9.	Своевременный учет, контроль и составление отчетной документации	2
10.	Содержание пищеблока и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПиН	1
11.	Обеспечение экономии ресурсов (вода, электричество)	1
12.	Обеспечение сохранности посуды, столовых приборов и кухонного инвентаря	1
13.	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями (ежемесячно), учащимися, коллегами, администрацией	1
14.	Исполнительская дисциплина	2
15.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
16.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ (не более 10 %)		
1.	Соблюдение требований по делопроизводству	1
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	1
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	2
4.	Соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов	1
5.	Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	2
6.	Исполнительская дисциплина	2
7.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
8.	По итогам работы за месяц (год);	1

ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА: КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ, УБОРЩИК ТЕРРИТОРИИ, УБОРЩИК СЛУЖЕБ- НЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ВОДИТЕЛЬ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБ- СЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ, СТОРОЖ (ВАХТЕР) (не более 10 %)		
1.	Регулярное проведение генеральных уборок (на закрепленной площади)	1
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений в т.ч.: перестановка мебели, стирка белья, чистка ковровых покрытий (с выносом на улицу), работы на школьной территории, косметический ремонт	2
3.	Обеспечение пропускного режима (только для тех, кто обеспечивает данный режим на вахте)	2
4.	Соблюдение требований СанПиН, содержание уборочного инвентаря и соблюдение правил по уборке закрепленной площади	2
5.	Контроль за состоянием путей эвакуации, первичных средств пожаротушения, соблюдение требований пожарной безопасности	2
6.	Соблюдение порядка и чистоты на закреплённом участке (в том числе, прилегающем к зданию), очистка входов от грязи, снега, льда, подметание прилегающей территории, уборка снега, обкашивание прилегающей территории	1
7.	Оперативное реагирование на аварийные ситуации	1
8.	Соблюдение пропускного режима в здании и на территории школы (строгий учет посетителей школы)	2
9.	Своевременное прохождение технических осмотров	1
10.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	1
11.	Отсутствие аварийных ситуаций в сетях центрального отопления, водоснабжения, канализации и электрооборудования	1
12.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, и электрооборудования	1
13.	Исполнительская дисциплина	3
14.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;	1
15.	По итогам работы за месяц (год);	1

6. Лишение стимулирующих выплат

6.1. Лишение стимулирующих выплат, уменьшение или снятие баллов устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности учреждения:

№ 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 10 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 10 %
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 10 %
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10 %
5.	Несвоевременное и некачественное выполнений работ в учебной и (или) воспитательной деятельности;	до 10 %
6.	Снижение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;	до 10 %
7.	Низкие показатели по завершении квартала, полугодия, 9 месяцев, учебного года, календарного года	до 10 %
8.	Несвоевременное и некачественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения	до 10 %
9.	Отказ от внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных образовательных программ	до 10 %
10.	Снижение достижений обучающимися по итогам их аттестации	до 10 %
11.	Снижение стабильности и качества обучения	до 10 %
12.	Отказ от участия в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях)	до 10 %

13.	Организацию деятельности, понижающей авторитет и имидж образовательного учреждения	до 10 %
14.	Нарушение исполнительской дисциплины	до 10 %
15.	Отказ от режима работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 10 %
16.	Иные нарушения	до 10 %

6.2. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) или лишении стимулирующих выплат регулируется настоящим Положением и решением экспертной комиссии по стимулированию.