

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №16 – Центр образования р.п.Первомайский»  
МБОУ Средняя школа № 16  
301212, Тульская область, Щекинский район, р.п.Первомайский,  
проспект Улитина, д.24,  
Тел.: 6-35-00, факс: 6-35-00, электронная почта: [sh-shkola16@tularegion.org](mailto:sh-shkola16@tularegion.org)

---

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
И.А.Фельдбуш



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Средняя школа № 16  
И.Н.Пешкова



## ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам  
школьного отделения  
в 2020/2021 учебном году

р.п.Первомайский  
2020г.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам в 2014-2015 учебном году (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО, постановлением администрации Щекинского района от 11.07.2014 г. № 7-1163 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации Щекинского района от 06.12.2017г. № 12-1617 О внесении изменений администрации муниципального образования Щекинского района от 11.07.2014 № 7-1163 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность»
- 1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом организации и устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 16 – Центр образования р.п.Первомайский» школьного отделения (СШ № 16 и СШ № 15, далее – Школа).
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия). Комиссия по распределению стимулирующего фонда формируется руководителем Школы в составе 3 человек. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (представители профсоюзной организации), администрация. Состав комиссии и срок действия утверждается приказом руководителя.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов, усиление персональной ответственности работников за результаты труда.
- 1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников на основании решения Комиссии.
- 1.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам Школы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников школы, на текущий финансовый год.

## **2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

### **2.1. Персональный повышающий коэффициент.**

Персональный повышающий коэффициент – ежемесячная выплата, которая устанавливается на основании результатов проведенного мониторинга профессиональной деятельности сотрудника учреждения по итогам работы за период. Данная выплата не носит обязательный характер. Для педагогических работников устанавливается дважды в год: по состоянию на 01 января и 01 сентября; для прочих работников устанавливается 1 раз в год: по состоянию на 01 сентября. Выплата является ежемесячной доплатой, не образует новый должностной оклад.

### **2.2. Единовременная (разовая) выплата стимулирующего характера.**

**Единовременный повышающий персональный коэффициент по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)** выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

#### **Премия за качество выполняемой работы**

При назначении учитывается:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ / оказания услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

#### **Премия за интенсивность и высокие результаты работы.**

При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Школы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Школы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

#### **Прочие единовременные выплаты.**

### **3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Критерии и показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности работников устанавливаются Школой самостоятельно.

Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии, педагогического совета Школы, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

3.2. При установлении **ежемесячного персонального повышающего коэффициента** основанием для оценки результативности, эффективности и качества профессиональной деятельности работников служит **оценочный лист** для каждой категории персонала.

**Оценочный лист** - способ фиксации, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в его сфере деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников (для педагогических работников), вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени.

### **4. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ**

4.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику школы за период, по результатам которого устанавливается стимулирующая выплата, премия, предусмотренная настоящим Положением.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностному окладу.

При установлении персонального повышающего коэффициента в абсолютном значении, используя «балльный» способ расчета - размер стимулирующей части фонда оплаты труда,

запланированный на текущий период для работников, разделить на суммарное количество баллов, установленное Комиссией по результатам оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников. Полученный показатель (денежный вес одного балла в рублях) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получен размер доплаты конкретного работника.

При установлении персонального повышающего коэффициента в процентном отношении к должностному окладу - на основании шкалы соответствия процентного соотношения набранного количества баллов по каждому сотруднику к максимальному количеству баллов по оценочному листу, Комиссия устанавливает индивидуально каждому сотруднику ежемесячный повышающий персональный коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 1,0.

Результаты работы Комиссии отражаются в протоколе и закрепляются приказом директора Школы.

4.2. В целях установления размера **единовременных (разовых) выплат стимулирующего характера** используется Таблица критериев и показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работников для расчета единовременных (разовых) выплат стимулирующего характера.

Единовременная выплата может устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностному окладу.

При установлении единовременных (разовых) выплат стимулирующего характера в абсолютном значении, используя «балльный» способ расчета - размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период в целях премирования для работников, разделить на суммарное количество баллов, установленное Комиссией по результатам оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников. Полученный показатель (денежный вес одного балла в рублях) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получен размер разовой выплаты стимулирующего характера конкретного работника.

Так же настоящая выплата может быть установлена фиксированной суммой, согласно п.6.

При установлении единовременных (разовых) выплат стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу (персональный коэффициент) – коэффициент отношения к должностному окладу определяется согласно шкале соответствия рассчитанного балла к коэффициенту индивидуально каждому работнику. По списку работников, рекомендованных к премированию, в пределах установленного на текущий период размера фонда стимулирующей части оплаты труда.

Результаты работы Комиссии отражаются в протоколе и закрепляются приказом директора Школы.

4.3 Совокупный размер выплат по единовременным (разовым) выплатам и по ежемесячному персональному повышающему коэффициенту не может превышать установленный размер стимулирующей части фонда оплаты труда на отчетный период.

## 1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 1.1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления персонального коэффициента

критерии	показатели	баллы
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1. Успеваемость по предмету	100% - 5 балл, за каждого неуспевающего минус 1 б
	1.2. Качество по предметам Положительная динамика качества знаний	от 50 до 100 % - 3 б от 30 % до 50 % - 2

	по четвертям не ниже среднешкольного	б 3 б
	1.3.Результаты переводной аттестации	3 б- все сдали, качество обучения больше 50%, 2 б. – 100% подтвердили годовые оценки 1 б.- все сдали;
	1.4.Результаты итоговой аттестации, мониторинговых обследований	5 б- экзамен и МО сдали все, средний балл и качество обучения выше общешкольных показателей, 3 б.- экзамен и МО сдали все, годовые оценки подтверждены
	1.5.Показатели выпускников 9,11-х классов не ниже муниципального задания	3б.
	1.6.Доля учащихся, выбравших предмет по выбору для итоговой и переводной аттестации	2б- 20-50%, 3б -выше 50%
2.Достижения учащихся	2.1.Подготовка призеров и победителей районных олимпиад	1-3 м - 4 б., за участие - 1б.
	2.2.Подготовка призеров и победителей районных конкурсов, выставок, соревнований	1-3 м - 2 б., за участие – 0,5б (за мероприятие)
	2.3.Результативность участия детей на региональном и российском уровне	дистанционно (победители и призеры- 3б., участие (за мероприятие)- 0,5 б., очно победители и призеры- 5 б (за каждого., участие- 2 б за каждого.)
	2.4.Подготовка учащихся к конкурсу исследовательских или проектных работ	школьный уровень: за участие -1 б., победители- 2б. районный- за участие - 2 б, победители-4б; региональный и российский уровни- за участие -3 б., победители – 5б
3.Повышение уровня педагогического мастерства	3.1.Использование современных образовательных технологий в ОП (комплексный эффект и отдельные достижения)	по итогам посещенных уроков и диагностики 1- 2 б.
	3.2.Разработка и реализация авторских программ, концепций, образовательных программ по предметам, основной образовательной программы школы	1- 3 б.
	3.3.Разработка и проведение курсов по выбору, кружков.	1-3 б

	Проведение предметных недель, внекл. работы по предмету	
	3.4. Организация системного мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1-3 б
	3.5. Создание элементов образовательной инфраструктуры (УМО: развитие кабинета)	до 3б
	3.6. Обобщение педагогического опыта. Выступление на конференциях, совещаниях	региональный уровень - 4 б., район - 2 б, школа - 1 б
	3.7. Проведение открытых уроков, занятий	Региональный уровень - 5 б., район - 2 б, школа - 1 б
	3.8. Экспериментальная (инновационная) деятельность. Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	1-3 б
	3.9. Участие в конкурсах педмастерства	российский и региональный уровень- 3 б, район - 2 б., школа - 1 б. Призовые места (российский и региональный уровень- 5 б, район - 4 б., школа - 3 б.
	3.10. Публикации	российский и региональный уровень- 3 б, район - 2 б., школа - 1 б.
	3.11. Участие в проектах, социально-образовательных инициативах, социально-культурных проекта	руководитель- 5 б., участник- 3 б.
	3.12. Наличие электронного портфолио учителя	2 б
	3.13. Участие в экспертной деятельности (олимпиады, экзамены, конкурсы...)	1-3 б
4. Работа с молодыми специалистами, с творческими объединениями, общественно-инспекторская деятельность	4.1. Общественный инспектор по охране труда и предупреждения детского дорожно-транспортного травматизма	До 5б
	4.2. Кураторство работы молодых специалистов	До 5 б.
	4.3. Системная работа в сети Интернет	До 5б.
	4.4. Руководство детской организацией	До 5б
	4.5. Работа в рамках региональных муниципальных площадках	До 5б
	4.6. Куратор организации школьного детского питания	До 5б
	Руководство презентационным центром	До 5б
5. Воспитательная работа	5.1. Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ПДН, в «группе риска», находящихся в СОП (кл.рук-ль)	1 б
	5.2. Работа с классным коллективом (По	1б

	результатам рейтинговой таблицы по итогам года)	
	5.3.Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины (кл.рук-ль)	1 б
	5.4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1-3 б
6.Работа по организации летней оздоровительной кампании	6.1.Организация турпоходов и турслетов	2 б
	6.2.Работа в школьном оздоровительном лагере с дневным пребыванием	2 б
	6.3.Работа в загородном оздоровительном лагере	2 б
7.Исполнительская дисциплина	7.1.Ведение школьной документации	1-3 б.
	7.2.Своевременность сдачи отчетов	1-3 б
	7.3.Заполнение электронных дневников и журналов	своевременное заполнение – 3 б., с замечаниями (60-90%) в течение года – 2 б., менее 60 %- 1 б. Максимум – 132 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.1:

Баллы	Коэффициент
1-15	0,15
16-33	0,25
34-49	0,35
50-65	0,5
66-81	0,65
82-97	0,75
98-113	0,85
114-132	1

1.2. Критерии и показатели оценки качества работы заместителей директора, заведующих отделениями, методистов для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)

Критерии качества и результативности работы	Показатели	балл	итог
1.Результативность образовательной деятельности в ОУ	1.1.Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 класс	3	
	1.2.Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 класс	3	
	1.3.Положительная динамика по результатам мониторинговых обследований 4 класс	3	
	1.4.Положительная динамика по результатам промежуточной аттестации	3	
	1.5.Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	3	
	1.6.Наличие победителей и участников предметных олимпиад и конкурсов муниципального и	3	

	регионального уровня		
	1.7.Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью	2	
	1.8.Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	2	
	1.9.Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации, своевременное прохождение КПК	2	
	1.10.Высокая организация и контроль учебно-воспитательного процесса	3	
2.Инновационная деятельность	2.1.Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами	3	
	2.2.Публикации	2	
	2.3.Организация экспериментальной, апробационной работы	до 5	
	2.4.Высокий уровень подготовки и внедрения ФГОС	до 5	
3. Кадровое развитие	3.1.Повышение категорийности учителей школы	3	
	3.2.Обобщение опыта работы учителей	3	
	3.3.Организация и контроль методической и инновационной работы	3	
	3.4.Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального уровня	до 5	
4.Организация деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	4.1.Работа сайта учреждения	3	
5.Уровень исполнительской дисциплины	5.1.Отсутствие нарушений действующего законодательства	3	
	5.2.Своевременная и качественная сдача отчетности	3	
	5.3.Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	5	Максимум -70 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.2:

Баллы	Коэффициент
1-16	0,25
17-35	0,5
36-53	0,75
54-70	1

5.3.Критерии и показатели оценки качества работы зам.директора по ВР (УВР) для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)

Критерии качества и результативности работы	Показатели	балл	итог
1.Результативность образовательно-	1.1.Результативность участия, положительная динамика участия	3	



воспитательной деятельности	детей в конкурсах		
	1.2.Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений	3	
	1.3.Охват мероприятиями детей, состоящих на учете, группе риска, СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних	3	
2.Инновационная деятельность педагога	2.1.Применение в деятельности современных профессиональных технологий	2	
	2.2.Разработка и реализация проектов	3	
3.Методическая деятельность	3.1.Разработка методических материалов, сценариев мероприятий	2	
	3.2.Участие в работе методических объединений, проблемных групп	2	
	3.3.Публикации	2	
	3.4.Обобщение и распространение педагогического опыта:	2	
	3.5.Проведение мастер-классов, семинаров на уровне школы, района, края	3	
	3.6.Выступление на конференциях, совещаниях на уровне школы, района, края	3	
	3.7.Взаимодействие со всеми субъектами профилактики	3	
4.Воспитательная деятельность	4.1.Организация общешкольного самоуправления учащихся	3	
	4.2.Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	2	
	4.3.Привлечение современных воспитательных технологий	2	
5.Участие в конкурсах профессионального мастерства	5.1.Уровень конкурса	2	
	5.2.Результативность участия	до 5	
6.Взаимодействие с родителями	6.1.Отсутствие конфликтов, жалоб	1	
	6.2.Удовлетворенность родителей качеством услуги	2	
7.Организация деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	7.1.Работа сайта учреждения	3	
8.Уровень исполнительской дисциплины	8.1.Отсутствие нарушений действующего законодательства	3	
	8.2.Своевременная и качественная сдача отчетности	3	
	8.3.Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	5	Максимум-62 балла

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.3:

Баллы	коэффициент
1-15	0,25
16-30	0,5
31-46	0,75
47-62	1

**1.4. Критерии и показатели оценки качества работы заведующего хозяйством  
для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)**

Критерии качества и результативности работы	Показатели	балл	итог
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1.1. Уровень исполнения требований Госпотребнадзора	3	
	1.2. Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	3	
	1.3. Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ.	до 5	
2. Работа с основными средствами учреждения	2.1. Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	2	
	2.2. Сохранность и контроль за имуществом учреждения	2	
	2.3. Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	3	
3. Организация работы обслуживающего персонала	3.1. Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, управления образования	2	
	3.2. Отсутствие конфликтных ситуаций	2	
4. Уровень исполнительской дисциплины.	4.1. Отсутствие нарушений действующего законодательства	3	
	4.2. Своевременная и качественная сдача отчетности	3	
5. Участие в реализации программы по электросбережению	5.1. Наличие утвержденной программы	2	
	5.2. Соблюдение сроков реализации программы	2	
6. Охрана труда		2	

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п. 5.4:

Баллы	Коэффициент
1-9	0,3
10-19	0,5
20-29	0,7
30-35	1

**5.5. Критерии и показатели оценки качества работы заведующей библиотекой  
для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)**

Критерии качества и результативности работы	Показатели	балл	итог
<b>1. Работа с учащимися</b>			
<b>1.1. Читательская активность</b>	Уровень читательской активности		
	100% учащихся	5 баллов	
	80%-99% учащихся	4 балла	
	50-79 % учащихся	2 балла	
	10-49% учащихся	2 балла	
	Менее 10% учащихся	0 баллов	

	Пропаганда чтения: Проведение читательских конференций Организация книжных выставок Обзоры литературы Динамика читательской активности	1 балл за каждую конференцию – не более 5 баллов 1 балл за каждую выставку – не более 5 баллов 1 балл за каждое мероприятие- не более 5 баллов Положительная динамика по сравнению с предыдущим отчетным периодом- 2 балла Отрицательная динамика – 0 баллов
<b>1.2.Проведение мероприятий</b>	Подготовка и проведение мероприятий (праздников, конкурсов, экскурсий, выступлений)	Внутришкольные мероприятия - 1балл за мероприятие - не более 12 баллов Совместные мероприятия с другими образовательными учреждениями, учреждениями культуры и др. -2 балла за мероприятие – не более 6 баллов Совместная подготовка и проведение мероприятий с педагогами ОУ- 0,5 балла за 1 мероприятие - не более 12 баллов
<b>2. Профессиональные достижения</b>		
<b>2.1.Участие в профессиональных конкурсах</b>	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: всероссийский уровень - 10 региональный уровень - 6 муниципальный уровень - 3

		<p>Заочные: всероссийский уровень - 4</p> <p><i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.</i></p> <p><i>При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.</i></p> <p><i>При значительном расхождении оценок по итогам внешней независимой экспертизы снимаются «штрафные» баллы.</i></p>
2.2. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	всероссийский уровень - 4
		региональный уровень - 3
		муниципальный уровень - 1 <i>При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.</i>
2.3. Демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты.	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты.	всероссийский уровень - 4
		региональный уровень - 3
		муниципальный уровень - 1 <i>При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы.</i>
2.4. Авторские публикации	Наличие публикаций	всероссийский уровень - 4
		региональный уровень - 3
		<i>При значительном</i>

		количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
	<b>максимум</b>	<b>74</b>

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл..п 5.5:

Баллы	Коэффициент
1-12	0,2
13-25	0,3
26-38	0,5
39-51	0,6
52-62	0,8
63-74	1

**1.6. Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)**

Критерии качества и результативности работы	Показатели	балл	итог
1.Уровень исполнения плана по расходам	1.1.Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	3	
2.Уровень исполнения плана по доходам	2.1.Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	3	
3.Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	3.1.Динамика в снижении	3	
4.Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	4.1.Динамика в снижении	3	
5.Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	5.1.Не ниже допустимого уровня	3	
6.Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	6.1.Не ниже допустимого уровня	3	
7.Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	7.1.Отсутствие нарушений	3	
8.Работа на официальных сайтах, связанная с размещением информации	8.1.Своевременное и качественное размещение информации	3	
9.Исполнительская дисциплина	9.1.Отсутствие нарушений действующего законодательства	3	
	9.2.Своевременная и качественная сдача отчетности	3	Максимум-30 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл..п 5.6:

Баллы	Коэффициент
3-6	0,2
7-11	0,3
12-15	0,5
16-21	0,6
22-25	0,8
26-30	1

**1.7. Критерии и показатели оценки качества работы специалиста по кадрам, делопроизводителя, секретаря руководителя, архивариуса для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)**

1.Критерии качества и результативности работы	1.1.Показатели	балл	
2.Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	2.1.Регулярность ведения личных дел	1	
	2.2.Правильность заполнения трудовых книжек	1	
	2.3.Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	2	
	2.4.Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	2	
3.Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	3.1.Правильность работы с корреспонденцией	3	
4.Своевременное и достоверное представление отчетности	4.1.Отсутствие нарушений в представлении отчетности	3	
5.Исполнительская дисциплина	5.1.Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2	Максимум - 14 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.7:

Баллы	Коэффициент
1-3	0,2
4-7	0,5
8-11	0,7
12-14	1

**1.8. Критерии и показатели оценки качества работы инженера, инженера-электроника для распределения стимулирующей части заработной платы (персональный коэффициент)**

Критерии	показатели	баллы	итог
1.Взаимодействие участниками образовательного процесса	1.1.Отсутствие конфликтов, жалоб	2	
	Удовлетворенность качеством услуги	2	
2.Организация деятельности по развитию	2.1.Работа сайта учреждения и электронных торговых площадок	5	

социально-привлекательного имиджа ОУ	2.2.Участие в уставных мероприятиях школы	3	
3.Уровень исполнительской дисциплины	3.1.Отсутствие нарушений действующего законодательства	3	
	3.2.Своевременная и качественная сдача отчетности	3	
			Максимум-23 балла

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл..п 5.8.:

Баллы	Коэффициент
1-8	0,3
9-16	0,65
17-23	1

**1.9. Критерии и показатели оценки качества работы уборщика служебных помещений, гардеробщица (персональный коэффициент)**

Критерии	показатели	баллы	итог
1.Санитарно-гигиеническое обслуживание учебно-воспитательного процесса	1.1.За качественное проведение генеральной уборки	До 16	
	за качественную подготовку школы к приемке и проведение косметического ремонта	До 4 б	
	за качественную подготовку школы к зимнему сезону	До 26	
	качественная уборка помещений	До 26	
2. Безопасность образовательного процесса (уборщицы, гардеробщица)	2.1.За сохранность вещей в раздевалке	2 б	
	2.2.Правильность ведения и своевременность заполнения журнала посещений	2 б	
	2.3.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2 б	
3. Исполнительская дисциплина	3.1.Отсутствие конфликтов, жалоб	2 б	Максимум-17 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.9:

Баллы	Коэффициент
1-5	0,25
6-10	0,5
11-14	0,75
15-17	1

**1.10. Критерии и показатели оценки качества работы рабочего по обслуживанию здания (персональный коэффициент)**

Критерии	показатели	баллы	итог
1. Содержание здания школы (отопительной системы, канализации) в исправном техническом состоянии.	За оперативность выполнения заявок на устранение технических неполадок	2 б	
	за качественную подготовку	До 4б	

	школы к приемке, косметический ремонт за качественную подготовку школы к зимнему отопительному сезону	До 2б	
	Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений; отопительной, канализационной системы.	До 3б	
2. Соблюдение безопасных условий труда, ТБ на рабочем месте.	Без нарушений	1б	
3. Отсутствие обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие конфликтов, жалоб	1б	Максимум-13 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.10:

Баллы	Коэффициент
1-3	0,2
4-7	0,5
8-10	0,75
11-13	1

**1.11. Критерии и показатели оценки качества работы кухонного работника (персональный коэффициент)**

№	Критерии	Баллы	итог
1	Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания воспитанников	До 3б	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи своевременная раздача, образцовое содержание документации)	До 3б	
3	Отсутствие жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря, внешнего вида	До 2б	
4	Отсутствие жалоб, замечаний в соблюдении норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	До 3б	Максимум-11 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.11:

Баллы	Коэффициент
1-4	0,2
5-8	0,6
9-11	1

**1.12. Критерии и показатели оценки качества работы сторожа (персональный коэффициент)**

№	Критерии	Баллы	итог
1	Содержание закреплённой территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	До 3б	
2	Обеспечение сохранности школьного имущества и	До 3б	



	личного имущества работников Учреждения и обучающихся		
3	Своевременное предупреждение администрации Учреждения и аварийных служб о ЧП	До 2 б	
4	Обеспечение порядка на территории Учреждения, препятствие нахождению посторонних лиц	До 2 б	
5	Высокий уровень исполнительной дисциплины	До 2 б	Максимум -12 баллов

Расчет коэффициентов относительно баллов к табл. п.5.12:

Баллы	Коэффициент
1-3	0,25
4-6	0,5
7-9	0,75
10-12	1

Сумма стимулирующей выплаты работникам школы рассчитывается согласно коэффициентам, которые распределяются пропорционально баллам (см.таблицы)

Коэффициент качества работы по критериям высчитывается от должностного оклада, при наличии фонда коэффициент может увеличиваться до коэффициента 2.

**2. Показатели и критерии эффективности деятельности работников для установления разовых выплат стимулирующего характера (премий) по результатам работы в денежном эквиваленте.**

1.	Успешность функционирования школы:(внедрение ФГОС; участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ; наставничество, организация педпрактики; выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; сохранение контингента обучающихся; высокий уровень аттестации педагогических работников; за организацию работы по СтатГрад, РЦОИ; организация профильного обучения, создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения).	До 5000 руб.
2.	Эффективность психологической службы: (выполнение плана работы, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, высокий уровень организации мониторинга индивидуальных достижений учащихся).	До 2000 руб.
3.	Вовлечение и приобщение обучающихся к спорту:( работа спортивного клуба, спортивных секций, результаты спортивных соревнований).	До 3000 руб.
4.	За создание, обновление и поддержку разделов школьного сайта в сети «Интернет», работа в режиме On-Line и в системе АИС «Сетевой город»	До 2000 руб.
5.	За участие в областных конференциях, семинарах, конференциях, мастер-классах по распространению передового педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах разного уровня	До 2500 руб.
6.	За подготовку, организацию и эффективную работу в летней оздоровительной кампании, за реализацию мероприятий,	До 2000 руб.

	обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
7.	За высокую результативность в подготовке победителей олимпиад, творческих конкурсов, проектов разного уровня.	До 2000 руб.
8.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение школьной документации, своевременное предоставление квартальных, полугодовых и годовых финансовых отчетов, оформление финансовых документов в фонды, отсутствие взысканий по срокам исполнения), участие в электронном документообороте учреждения)	До 3000 руб.
9.	За выполнение важных, особо важных и срочных поручений. Выполнение поручений, связанных с разъездами	До 2500 руб.
10.	Содержание школы в соответствии с требованиями СанПиНа:(обеспечение санитарных условий, ремонтных работ, охраны труда, электро и пожарной безопасности антитер-рористической защищенности)	До 3000 руб.

Критерии раздела 2 могут быть использованы при выплатах стимулирующего характера из фонда экономии заработной платы в пределах фонда заработной платы.

Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

За высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям директора за выполнение преподавательской работы могут устанавливаться премиальные и стимулирующие выплаты.

Условия осуществления стимулирующих выплат директору школы устанавливаются правовыми актами учредителя.

#### **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам школы могут производиться единовременные выплаты премиального характера.

7.2. Молодым специалистам с целью материальной поддержки допускаются персональные коэффициенты для стимулирования в размере до 0,5 должностного оклада на учебный год.

7.3. Порядок установления, размер и условия осуществления выплат любого характера определяются локальными нормативными актами школы.

#### **8. Заключительные положения.**

8.1. Установление условий доплат и надбавок стимулирующего характера, не предусмотренных данным положением, не допускается.

8.2. Все вопросы, не регламентированные данным Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством РФ и РК.

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2020г. и действует на 2020/2021 учебный год.

**Утверждено общим собранием 31 августа 2020г.**