

Утверждаю:
Директор МБОУ
«Новоаганская ОСШ имени
маршала Советского Союза Г.К. Жукова»

Дубровка
«15» 01 2018г.

М.П.



Согласовано:
Председатель Совета
трудового коллектива

Е.В. Башкирова
«15» 01 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат и
о критериях оценки качества работы сотрудников
МБОУ «Новоаганская общеобразовательная средняя школа имени
маршала Советского Союза Г.К. Жукова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018г.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоаганская общеобразовательная средняя школа имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова» (далее Учреждение).

Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Советом трудового коллектива.

1.3. Положение распространяется на педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, а также всех сотрудников школы, как основных работников, так и работающих по совместительству (внешнему и внутреннему).

1.4. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат: за работу в ночное время; за работу в выходной или нерабочий праздничный день; выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности (согласно Положения об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»).

1.5. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур. Для распределения (установления, снижения) стимулирующих выплат работникам создается комиссия с обязательным включением в нее представителя Совета трудового коллектива. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2. Виды и размеры выплат стимулирующего характера.

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 - 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 на срок не более одного года 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 соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

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

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

➤ **за качество выполняемых работ** - устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденных настоящим Положением.

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 учреждения и отдельных категорий работников.

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

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

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается приказом директора учреждения в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

➤ **Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год** - осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII Положения об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова».

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

Премиальная 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.

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

3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки, что позволяет установить прямую зависимость объема стимулирующих выплат работнику от качества и результата вложенного им труда в успехи учреждения.

Стимулирующие выплаты подразделяются на *регулярные* (ежемесячные) и *разовые*: премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год; единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Регулярные стимулирующие выплаты установлены согласно разработанным критериям всем категориям работников и выплачиваются ежемесячно (Приложение №1).

Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере и выплачиваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, на основании приказа руководителя учреждения.

3.2. Регулярные и премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются пропорционально отработанному времени; единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачиваются в полном объеме.

3.3. Разовые выплаты не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- принят на период отсутствия основного работника, кроме отпуска по уходу за ребенком;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

3.5. При определении размеров разовых стимулирующих выплат учитывается:

- 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.

3.6. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности

деятельности, утвержденными приказом Управления по согласованию с главой района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления.

3.7. В случае, если какая-то часть стимулирующих выплат различных категорий сотрудников Учреждения будет выплачена не в полном объеме (в том числе директорский фонд), по тем или иным причинам, допускается по решению руководителя или по согласованию с Советом трудового коллектива перераспределение средств внутри Учреждения.

4. Порядок лишения стимулирующих выплат или их уменьшения

4.1. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова» (Таблица 2.)

Таблица 2

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

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

4.2. Оценка выполнения критерия регулярной стимулирующей выплаты осуществляется по следующим показателям:

- Критерий выполняется полностью.
- Нет никаких нарушений и отступлений

4.3. Директор имеет право самостоятельно или с учетом мнения комиссии уменьшить размер или отменить регулярную стимулирующую выплату в следующих случаях:

- Имеются однократные незначительные нарушения или отступления.
- Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода.

-Имеются существенные нарушения или отступления.

4.4. В указанных случаях должны быть представлены обоснования уменьшения размера или лишения выплаты (доплаты) (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и т.д.).

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не выплачиваются.

5. Внесение дополнений и изменений в данное «Положение».

Изменения и дополнения в данное Положение вносятся по согласованию с Советом трудового коллектива по мере необходимости.

**Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Заместителю директора по АХЧ**

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-3
2	Разъездной характер работы	0-2
3	Эффективное взаимодействие с различными структурами, обслуживающими организациями и контролирующими органами.	0-2
4	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации.	0-3
5	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	0-3
6	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-2
7	Систематический контроль за деятельностью и качеством работы подчиненных сотрудников. Контроль и учет рабочего времени структурного подразделения.	0-3
8	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2
	Итого	0-20

**Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Заместителю директора**

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Выполнение важных и неотложных поручений	0-3
2	Организация совещаний, Советов, конференций и т.д.	0-3
3	Расширенный объем работы	0-3
4	Внутришкольный контроль	0-2
5	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации.	0-3
6	Исполнительская и трудовая дисциплина. Результаты контроля	0-4
7	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2
	Итого	0-20

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Инженеру

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-7
2	Работа со смежными организациями	0-6
3	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации.	0-10
4	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	0-6
5	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
	Итого	0-40

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Лаборанту

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
2	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0-5
3	Содержание рабочих мест в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	0-5
4	Отсутствие замечаний непосредственных руководителей	0-5
5	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности	0-5
6	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-5
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Специалисту по кадрам

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-7
2	Работа со смежными организациями и учреждениями	0-6
3	Работа с архивом	0-4
4	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.	0-10
5	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению кадрового делопроизводства	0-6
7	Обеспечение информационной безопасности	0-6
8	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-5
	Итого	0-50

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Делопроизводителю

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Работа с информационно-аналитическими системами	0-4
2	Работа с архивом	0-4
3	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-6
4	Обеспечение информационной безопасности	0-5
5	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
6	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-6
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Водителю

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-6
2	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-6
3	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
4	Рациональное использование расходных материалов.	0-6
5	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований пожарной безопасности и правил дорожного движения.	0-6
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Уборщику служебных помещений

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Обеспечение выполнения правил пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда.	0-6
2	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-6
3	Качественное выполнение требований санитарных норм и правил. Полив и уход за цветами в закрепленных рекреациях	0-6
4	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
5	Использование в работе хлоросодержащих и мыльно-содовых препаратов и растворов, передвижных механизмов (Дезаров, поломоечной машины).	0-6
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Уборщик территории

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Работа в неблагоприятных погодных условиях	0-6
2	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-6
3	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
4	Своевременная ревизия, подготовка, ремонт инвентаря, оборудования и заготовка песка.	0-6
5	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-6
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Гардеробщику

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-8
2	Содержание закрепленных помещений и территорий в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	0-8
3	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-7
4	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-7
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Рабочему КОРЗ

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарных норм и правил, противопожарной, антитеррористической)	0-8
2	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-7
3	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-8
4	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-7
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Сторожу-вахтеру

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
2	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-9
3	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-9
4	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарных норм и правил, противопожарной, антитеррористической)	0-6
	Итого	0-30

**Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Заведующему производством**

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Систематический контроль за деятельностью и качеством работы подчиненных сотрудников	0-3
2	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-4
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-4
4	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-3
5	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.	0-3
6	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарных норм и правил, противопожарной, антитеррористической)	0-3
	Итого	0-20

**Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Калькулятору**

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-7
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-8
3	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-7
4	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-8
		0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Повару

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-8
2	Сохранность оборудования в столовой	0-7
3	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью, не предусмотренных трудовыми обязанностями	0-7
4	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-8
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Кухонному рабочему

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-10
2	Сохранность оборудования в столовой	0-10
3	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарных норм и правил, противопожарной и электробезопасности)	0-10
	Итого	0-30

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Кладовщику

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Работа со смежными организациями (поставщиками)	0-5
2	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-10
3	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-10
4	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарных норм и правил, противопожарной и электробезопасности)	0-5
	Итого	0-30

**Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
главному бухгалтеру**

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Осуществление внутреннего контроля за деятельностью бухгалтерии	0-3
2	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2
3	Своевременное предоставление сведений и информации, размещение информации на официальных сайтах (busgov.ru, официальный сайт учреждения)	0-3
4	Организация работы со смежными организациями, разъездной характер работы	0-2
5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности (информации) и подготовка необходимых материалов и отчетов) и трудовая дисциплина	0-4
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	0-3
7	Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение сложных, важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности и т.д.)	0-3
	Итого	0-20

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Бухгалтеру

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Работа со смежными организациями, работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата).	0-10
2	Своевременное предоставление сведений и информации, размещение информации на официальных сайтах (АИС мониторинг Югра, busgov.ru, официальный сайт учреждения)	0-6
3	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
4	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов и отчетов) и трудовая дисциплина	0-6
5	Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности и т.д.)	0-10
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	0-6
7	Обеспечение информационной безопасности	0-6
	Итого	0-50

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Специалисту по закупкам

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов и отчетов) и трудовая дисциплина	0-7
2	Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности и т.д.)	0-7
3	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	0-7
4	Обеспечение информационной безопасности	0-5
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-4
	Итого	0-30

Критерии для расчета стимулирующих выплат
Заведующему информационным центром

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Работа по информатизации с учащимися и педагогами	0-4
2	Техническое обслуживание образовательного процесса	0-4
3	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-4
4	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-4
5	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-4
	Итого	0-20

Критерии для расчета регулярных стимулирующих выплат
Педагогам (учителям)

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Ведение школьной документации	0-3
2	Работа с родителями	0-2
3	Методическая работа	0-3
4	Участие в общественных мероприятиях	0-2
5	Дежурство по школе	0-2
	Итого	0-12

Критерии для расчета стимулирующих выплат
Специалистам III

№ п/п	За качество выполняемых работ	Размер выплат
1	Ведение документации	0-3
2	Подготовка отчетов, информации	0-4
3	Работа с коллективом	0-3
4	Работа с социальными партнерами	0-4
5	Работа с нормативно-правовыми документами	0-3
	Итого	0-17

Критерии для расчета стимулирующих выплат
Библиотекарю

№ п/п	За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	Работа со смежными организациями и учреждениями	0-6
2	Работа в школьном музее (экскурсии, сохранение ценностей музея)	0-6
3	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-6
4	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-6
5	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-6
	Итого	0-30