

Согласовано:

Председатель СТК
А.П. Олексенко
Протокол №26 от 18.09.2024г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «Новоаганская ОСШ
имени маршала Советского Союза
Г.К. Жукова»
О.В. Дубровка
«19» сентября 2024 г.

Положение
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новоаганская общеобразовательная средняя школа имени маршала
Советского Союза Г.К. Жукова»

1. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоаганская общеобразовательная средняя школа имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова», подведомственного Управлению образования Нижневартовского района (далее – Положение, Школа, Управление), определяет механизм распределения и установления стимулирующих выплат работникам Школы.

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».

3. Стимулирующие выплаты учитываются в составе фонда оплаты труда учреждения и финансируются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий и субвенций на финансовое обеспечение муниципального задания.

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

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за

выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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

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

- ✓ высокую результативность работы;
- ✓ участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- ✓ обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется данным Положением.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления (Приложение 3 к настоящему Положению).

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% на срок не менее одного года с даты приема на работу.

3. Выплата 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 представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

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 Школы.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок не менее одного года с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Школе может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденных настоящим Положением (Приложение №4 к настоящему Положению) на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, приказа руководителя.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения о системе оплаты труда работников Школы.

4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

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 в соответствии с разделом VII Положения о системе оплаты труда работников Школы.

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. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

6. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к данному Положению.

7. Критерии эффективности деятельности работников для стимулирующей оценки качества и интенсивности труда по категориям работников устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к данному Положению.

8. Допускается снижение процента или лишение выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность выполняемых работ по основаниям, предусмотренным Приложением 3 к данному Положению.

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

9. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком;

- уволенным в течение календарного года по инициативе администрации Учреждения за виновные действия.

Приложение 1 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»

№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%)	<u>специалистам (за исключением педагогических и научных работников)</u> , 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%)	<u>рабочим</u> за выполнение плановых работ надлежащего качества в сроки 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. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		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)	
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%)	<u>заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам</u> в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		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.	Выплата по итогам работы за год	0–2 должностных окладов (окладов) 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 пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0–10%	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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты 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	

Приложение 2 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»

**Критерии эффективности деятельности работников
для стимулирующей оценки труда**

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА		%
1.	Выполнение объема работы в соответствии с планом реализации	0-5
2.	Своевременность и регулярность плановой организации внутри школьного контроля (мониторинг учебных/внеурочных занятий, самообразования педагогов и повышения квалификации, заполнения ЭЖ и ЭД, выполнения учебного плана)	0-5
3.	Своевременность и регулярность проведения общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций для обучающихся и родителей, плановой организации коллективно-творческой деятельности учащихся	0-5
4.	Обеспечение открытости, прозрачности, доступности информации об учебной деятельности, воспитательной деятельности школы	0-5
5.	Наличие положительных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
6.	Своевременность и регулярность контроля за внеурочной занятостью учащихся и каникулярной занятостью, работы по профилактике правонарушений	0-5
7.	Обеспечение соблюдения требований безопасности и охраны труда во время учебно-воспитательного процесса	0-5
8.	Исполнительская дисциплина	0-5
9.	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации	0-5
10.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА по АХЧ		%
1.	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации	0-5
2.	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта и антикоррупционных мероприятий	0-5
3.	Наличие требуемых нормативных документов по направлению деятельности	0-5
4.	Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических и бытовых условий	0-5
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	0-5
6.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебно-методического и технологического оборудования, надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	0-5
7.	Открытость, прозрачность, доступность информации о хозяйственной деятельности школы	0-5
8.	Обеспечение и контроль соблюдения требований охраны труда работниками школы	0-5
9.	Исполнительская дисциплина	0-5
10.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Главного бухгалтера		%
1.	Наличие требуемых нормативных и правовых документов по направлению деятельности	0-6
2.	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.)	0-7
3.	Осуществление внутреннего контроля за деятельностью бухгалтерии	0-5
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	0-5
5.	Своевременность и регулярность анализа финансово-хозяйственной деятельности	0-5
6.	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
7.	Исполнительская дисциплина	0-5
8.	Своевременное предоставление сведений и информации, размещение информации на официальных сайтах (busgov.ru, официальный сайт учреждения)	0-5
9.	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации (годовой, квартальной, месячной)	0-7
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Учителя, преподавателя-организатора ОБ и ЗР		%
1.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (программы, разработки, отчеты и пр.)	0-5
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-5
3.	Уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности по предметам (количество участников олимпиад, конкурсов и различных внеучебных мероприятий)	0-5
4.	Соблюдение нормативно-правовых и санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса	0-5
5.	Результативность деятельности учителя по независимой внешней оценке	0-5
6.	Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	0-5
7.	Применение обучающимися, родителями (законными представителями) цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения - цифровые образовательные платформы)	0-5
8.	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями, учащимися, сотрудниками	0-5
9.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ	0-5
10	Исполнительская дисциплина	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Педагогических работников (воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор)		%
1.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (программы, разработки, отчеты и пр.)	0-6
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-5
3.	Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	0-7
4.	Соблюдение нормативно-правовых и санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса	0-5
5.	Результативность деятельности педагогического работника по независимой внешней оценке	0-5
6.	Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	0-5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями, учащимися, сотрудниками	0-5
8.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ	0-7
9.	Исполнительская дисциплина	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Педагога - организатора		%
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации	0-6
2.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий различной направленности	0-7
3.	Эффективная работа по организации социального партнерства	0-5
4.	Организационная работа по повышению социальной активности обучающихся, в том числе группы риска	0-5
5.	Наличие мониторинга и его обобщение по результатам реализации общественных и досуговых программ	0-5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями, учащимися, коллегами, администрацией	0-5
7.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса	0-5
8.	Исполнительская дисциплина	0-5
9.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ	0-7
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Педагога - психолога		%
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации	0-5
2.	Положительная динамика коррекционной работы с группами обучающихся, нуждающихся в данном виде коррекции	0-5
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающихся	0-5
4.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества обучающихся, состоящих на различных видах учета	0-5
5.	Эффективная работа по организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся	0-5
6.	Своевременное, правильное оформление документации, своевременная сдача документации	0-5
7.	Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	0-5
8.	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, учащимися	0-5
9.	Участие в системе мониторинга образовательного учреждения	0-5
10.	Исполнительская дисциплина	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Социального педагога		%
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации	0-5
2.	Индивидуальная работа с учащимися из группы «риска» и их родителями (законными представителями)	0-5
3.	Своевременное ведение банка данных детей	0-5
4.	Своевременность и регулярность оформления требуемых нормативных документов по направлению деятельности (программы, разработки, отчеты и пр.)	0-5
5.	Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	0-5
6.	Обследование социально незащищенных семей для оказания им помощи	0-5
7.	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	0-5
8.	Организация обеспечения учащихся из малообеспеченных семей горячим питанием	0-5
9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	0-5
10.	Исполнительская дисциплина	0-5
	ИТОГО	0-50

	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА Методиста	%
1.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов	0-5
2.	Результативность подготовки учителей к участию в конкурсах профессионального мастерства	0-5
3.	Выступление с докладом на конференциях, семинарах, методических объединениях районного, регионального, всероссийского уровня	0-5
4.	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий	0-6
5.	Проведение мониторинга, диагностики по направлению деятельности методиста	0-5
6.	Разработка инновационных продуктов	0-5
7.	Публикации статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, сети Интернет	0-7
8.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ	0-7
9.	Исполнительская дисциплина	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Библиотекаря		%
1.	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации	0-5
2.	Организация тематических выставок в соответствии с планом образовательной деятельности и планом работы библиотеки	0-5
3.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	0-5
4.	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-5
5.	Внеурочная деятельность (проведение библиотечных уроков и внеурочных мероприятий)	0-5
6.	Работа в школьном музее (экскурсии, сохранение ценностей музея)	0-5
7.	Работа со смежными организациями и учреждениями	0-5
8.	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и сотрудников школы на исполнение должностных обязанностей	0-5
9.	Исполнительская дисциплина	0-5
10.	Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Лаборанта (с функционалом медиаспециалиста)		%
1.	Работа с информационно-аналитическими системами, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	0-8
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.)	0-9
3.	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-8
4.	Обеспечение информационной безопасности	0-8
5.	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-8
6.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению официального сайта учреждения	0-9
ИТОГО		0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Лаборанта (специализированные кабинеты)		%
1.	Сохранность лабораторного оборудования	0-10
2.	Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	0-10
3.	Своевременное устранение неполадок оборудования	0-10
4.	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся; замечаний контролирующих органов по ведению документации	0-10
ИТОГО		0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Бухгалтера		%
1.	Исполнительская дисциплина (отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета, качественное ведение документации) и трудовая дисциплина	0-6
2.	Обеспечение информационной безопасности	0-5
3.	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
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	0-5
5.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
6.	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки	0-5
7.	Своевременная и качественная подготовка и предоставление отчетной документации (годовой, квартальной, месячной)	0-7
8.	Работа со смежными организациями, работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата).	0-5
9.	Обеспечение соблюдения требований безопасности и охраны труда	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Специалиста по закупкам		%
1.	Своевременная и качественная работа на официальном сайте ЕИС в сфере закупок (www.zakupki.gov.ru)	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.)	0-8
3.	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов по результатам проверок	0-7
4.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременная подготовка необходимой информации и отчетов)	0-7
5.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-7
6.	Обеспечение информационной безопасности	0-7
7.	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки	0-7
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Специалиста по кадрам		%
1.	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.)	0-5
2.	Работа со смежными организациями и учреждениями	0-5
3.	Работа с архивом	0-5
4.	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.	0-5
5.	Работа с коллективом. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
6.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению кадрового делопроизводства	0-5
7.	Обеспечение информационной безопасности	0-5
8.	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-5
9.	Компетентность в решении вопросов, качество по подбору кадрового состава	0-5
10.	Способность в короткие сроки осваивать вопросы, обеспечивающие повышение эффективности труда и качество работы	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Специалиста по защите информации		%
1.	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации	0-5
2.	Обеспечение антитеррористической защищенности	0-5
3.	Наличие требуемых нормативных документов по направлению деятельности	0-5
4.	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	0-5
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	0-5
6.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
7.	Работа со смежными организациями согласно направления деятельности	0-5
8.	Контроль соблюдения требований охраны труда сотрудниками и учащимися школы	0-5
9.	Исполнительская дисциплина	0-5
10.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Техника-программиста		%
1.	Работа с информационно-аналитическими системами, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	0-8
2.	Работа со смежными организациями согласно направления деятельности	0-7
3.	Своевременное и качественное оформление текущей документации, подготовка и предоставление отчетной документации.	0-7
4.	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	0-7
5.	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-7
6.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-7
7.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-7
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Делопроизводителя		%
1.	Работа с информационно-аналитическими системами, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	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.	Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	0-5
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	0-5
7.	Работа с архивом. Соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов	0-6
8.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	0-5
9.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению делопроизводства	0-5
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Специалиста по охране труда		%
1.	Наличие требуемых нормативных и правовых документов по направлению деятельности	0-8
2.	Своевременность и регулярность плановой организации контроля по вопросам охраны труда (мониторинг выполнения требований охраны труда, контроль знаний и выполнения правил и инструкций по вопросам охраны труда)	0-7
3.	Подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам охраны труда	0-7
4.	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов по результатам проверок	0-7
5.	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	0-7
6.	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы по соблюдению требований охраны труда, созданию защищенности и безопасности школы	0-7
7.	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-7
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Заведующего производством		%
1.	Наличие требуемых нормативных документов по направлению деятельности	0-5
2.	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарных норм и правил, противопожарной, антитеррористической)	0-7
3.	Осуществление внутреннего контроля за деятельностью и качеством работы подчиненных сотрудников	0-5
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-5
5.	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями, учащимися, сотрудниками	0-5
6.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, посуды, столовых приборов и кухонного инвентаря	0-5
7.	Исполнительская дисциплина	0-5
8.	Организация на высоком уровне качественного питания с целью увеличения % охвата горячим питанием	0-6
9.	Своевременный учет, контроль и составление отчетной документации	0-7
	ИТОГО	0-50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Повара, кухонного рабочего		%
1.	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-3
2.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, посуды, столовых приборов и кухонного инвентаря	0-3
3.	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарно-гигиенических норм и правил, правил по охране и безопасности труда, противопожарной безопасности), содержание пищеблока и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПиН	0-3
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-3
	ИТОГО	0-15

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Кладовщика		%
1.	Исполнительская (качественное ведение документации) и трудовая дисциплина	0-3
2.	Своевременная подача заявок на поставку продуктов питания, эффективная работа с поставщиками	0-3
3.	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарно-гигиенических норм и правил, правил по охране и безопасности труда, противопожарной безопасности)	0-3
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-3
ИТОГО		0-15

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА Гардеробщика, уборщика служебных помещений, уборщика территории, рабочего по КОиРЗ, сторожа, водителя)		%
1.	Качественное выполнение требований комплексной безопасности (санитарно-гигиенических норм и правил, правил по охране и безопасности труда, противопожарной и антитеррористической безопасности)	0-3
2.	Исполнительская и трудовая дисциплина	0-3
3.	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-3
4.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, хозяйственного инвентаря, расходных материалов	0-3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-3
	ИТОГО	0-15

Приложение 3 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
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.	Нарушение законодательства РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	до 10%
6.	Нарушение финансовой дисциплины	до 10%
7.	Неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря	до 10%
8.	Нарушение правил и норм безопасности, охраны труда, техники безопасности; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц	до 10%

Приложение 4 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»

**Критерии
оценивания труда для установления
выплаты за качество выполняемых работ в абсолютном размере**

№	Наименование выплаты (характеристика)	Оценка в рублевом эквиваленте (руб.)
1	Личное участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагог года» и т.д.)	1000 - 5000
2	Подготовка призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников (окружной и всероссийской)	1000 - 2000
3	Подготовка призеров и победителей конкурсов, фестивалей, конференций, соревнований, слетов, смотров с личным участием (районный, окружной, всероссийский уровень)	1000 - 3000
4	Подготовка учащихся, получивших на ЕГЭ высокие баллы (от 70 до 99)	1000 - 4000
5	Подготовка учащихся, получивших на ЕГЭ 100 баллов	7000
6	Выступление на РМО, семинарах, конференциях, совещаниях, мастер-классах (районного и окружного уровнях)	1000
7	Подготовка материалов для грантовой поддержки	1000 - 5000
8	Участие в поселковых спартакиадах, фестивалях, конкурсах, агитбригадах и т.д. (представление коллектива школы)	500 - 2000
9	Руководство комиссиями (1 раз в год)	1000
10	Качественное выполнения разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	500 - 2000