

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 9 от 20.05.2025г.

Утверждаю
Директор МБОУ НОШ № 9
Ж.А.Шельпякова
Приказ № 52 о/д от 20.05.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ НОШ № 9

I. Общая часть

Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», Решением Сарапульской городской Думы от 24 марта 2005 года № 14-556 «Об утверждении Положения «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Сарапул» и Постановлением Администрации города Сарапула № 2158 от 08 августа 2013года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула

1. Общие положения

1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества трудового процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Основанием для стимулирования работников образовательных организаций является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений.

1.3. Настоящее Положение закрепляет право каждого работника на получение выплат стимулирующего характера в пределах средств, выделенных образовательным организациям на эти цели, а также средств от иной приносящей доход деятельности, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

2. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, либо в абсолютном размере.

2.3. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления своего заместителя изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественно и несвоевременно выполнения, порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы, или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работников).

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры.

2.4. Размеры надбавки (доплаты) пересматриваются при переводе работника на иную должность (работу, специальность) или другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполненных работ, и при изменении системы оплаты труда.

2.5. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера в образовательных организациях создается комиссия (Приложение № 4 к настоящему Положению) по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия) в составе не менее 3-х человек, выбранная трудовым коллективом образовательной организации. Решение трудового коллектива оформляется протоколом, на основании которого руководитель образовательной организации издает приказ об утверждении состава комиссии.

2.6. Решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам образовательной организации оформляется протоколом (Приложение № 3 настоящему Положению), в соответствии с которым руководитель образовательной организации издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за обеспечение высококачественного учебно-воспитательного процесса;

2) надбавка за стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждениям от приносящей доход деятельности – в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных организаций.

3.3. Надбавка за стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание устанавливается работникам - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания).

3.4. Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждениям от приносящей доход деятельности – в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных организаций.

выплаты работника = предусмотренных на выплаты стимулирующего характера в рублях x баллов конкретным работником

Общее количество баллов, набранных работниками учреждения

5. Премияльные выплаты

1. По итогам работы за месяц, квартал, год

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в размере 2, 4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на календарный год.

2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения при наличии экономии и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке:

2.1. За участие в конкурсе профессионального мастерства - до 100% должностного оклада.

2.2. За участие в республиканских, городских, олимпиадах, спартакиадах, выставках, конкурсах:

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 1е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 50% должностного оклада.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 2е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 40% должностного оклада,

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 3-е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе — в размере до 30% должностного оклада.

При совокупности призовых мест премировать за каждое место отдельно.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 1е призовое место в городской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 30% должностного оклада.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 2 е призовое место в городской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 20% должностного оклада.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 3-е призовое место в городской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 10% должностного оклада.

- при совокупности призовых мест премировать:

за 2-3 призовые места - в размере до 30% должностного оклада, более 3 мест - в размере до 40% должностного оклада, более 5 мест - в размере до 50% должностного оклада.

2.3. За участие в подготовке и проведении на базе учреждений образования семинаров, конференций и других мероприятий - до 10% должностного оклада по факту проведения всем работникам.

2.4. За выступление на семинарах, конференциях и других мероприятиях разного уровня – до 10% должностного оклада по факту всем работникам.

2.5. За организацию летнего оздоровительного отдыха обучающихся педагогическим работникам - до 100% должностного оклада по факту.

3. Единовременное премирование

Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской

Республики: Почетной грамоты Удмуртской Республики в размере до 100% должностного оклада.

- при присвоении почётных званий и награждении нагрудными знаками Российской Федерации и Удмуртской Республики: почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», награждение ведомственным знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», знак "Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации", Почетное звание "Заслуженный работник образования Удмуртской Республики" в размере до 100% должностного оклада.

- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики в размере до 100% должностного оклада.

- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики: Почетной грамоты Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада.

К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики:

- Дня Государственности Удмуртской Республики - до 100% должностного оклада.

- к профессиональным праздникам: Дня Учителя и День дошкольного работника - до 100% должностного оклада.

- в связи с праздничными днями: Международного женского дня 8-е Марта - до 100% должностного оклада, Дня Защитника Отечества - до 100% должностного оклада.

- за добросовестную работу в связи с юбилейной датой (юбилеем считать 50-летие со дня рождения или другое последующее затем пятилетие) - в размере до одного (включительно) должностного оклада;

6. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за почётное звание;

- выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

- выплата за наличие почётного спортивного звания;

- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим

Положением.

Надбавка за квалификационную категорию.

При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за почётное звание.

При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

За наличие учёной степени и (или) учёного звания работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка:

- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 процентов ставки заработной платы.

- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

При награждении:

Почетной грамоты г. Сарапула, занесение на республиканскую Доску почета в размере до 100% должностного оклада.

При присвоении:

Звания «Народный учитель Удмуртской Республики»,

Звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

Звания «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»,

Звания «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»,

Почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»

Государственного комитета Удмуртской республики по физической культуре и спорту,

Медаль ордена «За заслуги перед отечеством» в размере до 100% должностного оклада

При вручении:

Почетной грамоты Администрации города Сарапула,

Благодарственного письма Администрации города Сарапула,

Благодарственного письма Управления образования г. Сарапула,

Почетной грамоты Управления образования г. Сарапула в размере до 50% должностного оклада

Приложение № 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению образования г. Сарпула

1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы

Критерии и показатели оценки качества работы **учителя** для распределения стимулирующей части
заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Достижение учащимися высоких показателей успеваемости и качества знаний	Успеваемость 100%	3
		Качество знаний: 80-100%	5
		70-79%	2
		60-65%	1
2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, олимпиадах. Подготовка победителей, призеров олимпиад, соревнований, лауреатов конкурсов, конференций различного уровня (чемпионат «Профессионалы, «Юный мастер» и т.п.)	Муниципальный уровень: - участие	3
		- победа + призер	5
		Региональный уровень: - участие	5
		- победа + призер	10
		Федеральный уровень: - участие	10
		- победа + призер	20
3.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов	За каждый электронный ресурс, созданный преподавателем	1
		Наличие сайта для использования элементов дистанционного обучения	5
4.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта.	Федеральный уровень	10
		Региональный уровень	5
		Муниципальный уровень	3
		Уровень учреждения	1
5.	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практической конференции, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня (создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т.п.)	Международный уровень	15
		Федеральный уровень	10
		Региональный уровень	8
		Муниципальный уровень	5
6.	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, применение современных методов обучения, педагогических технологий, ИКТ, способствующих повышению качества образовательного процесса	Творческий отчет, портфолио учителя, обобщение опыта на уровне школы, выступление на ШМО	1
		Обобщение опыта на уровне города, выступление на заседании ГМО	2
		Обобщение опыта на региональном уровне	5

7.	Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся (за каждую работу)	Участие в школьной научной конференции Победители	1 2
		Участие в муниципальных научной конференциях, мероприятиях Победители	3 6
		Участие в региональных научных конференциях, мероприятиях Победители	5 10
		Участие в федеральных научных конференциях, мероприятиях Победители	10 20
8.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Для 4 классов: По 1 предмету По 2 предметам По 3 предметам	1 3 5
9.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея)(в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	За каждый проект	2
10.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах	Муниципальный уровень Региональный уровень	5 10
11.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие	2
12.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Доля зарегистрированных на сайте: свыше 70% Доля успешно выполнивших нормы: 5% и выше за положительную динамику	2 2 1
13.	Участие в конкурсах на получение грантов	Наличие подтверждающих документов Реализация	5 10
14.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету	Наличие методического пакета мероприятия	2

15	Участие в профессиональных конкурсах	Федеральный уровень:	
		- участие	10
		- победа	20
		Региональный уровень:	
		- участие	5
		- победа	10
Муниципальный уровень:			
- участие	3		
- победа	5		

**Критерии и показатели оценки качества работы заместителя
директора для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР.	Положительная динамика, сохранение значения	5%
2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок, обучающихся 4-х классов результатам ВПР	По одному предмету По двум предметам По трем и более предметам	5% 7% 10%
3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами).	100%	5%
4.	Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям.		10% 20% 30%
5.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	80% -89% 90% и более	20% 30%
6.	Наличие учащихся, ставших участниками регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников		20%
7.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций и т.п.	Муниципальный уровень Региональный уровень Российский или международный уровень	10% 20% 50%
8.	Участие в грантовой деятельности		30%
9.	Работа с сайтом ОО и социальных сетях	Отсутствие замечаний муниципального координатора по заполнению разделов согласно функциональным обязанностям заместителя директора	10%

10.	Реализация образовательного профиля и программ дополнительного образования на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму.		10%
11.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными.	На муниципальном уровне На региональном уровне На федеральном уровне	10% 20% 30%
12.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Главе УР, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы		5%
13.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации.	Не ниже, чем в муниципалитете	5%
14.	Положительная динамика результатов ОО по итогам школы Минпросвещения.		5%
15.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях.		10%
16.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий.		10%
17.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации 1 раз в 3 года.	100%	10%
18.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства.	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	20% 40% 100%
19.	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитическая база ОО (АИС, Мониторинги и т.п.)		20%
20.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности ОО и др.)		15%
21.	Качественная организация дежурства по ОО	Четкое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний	15%
22.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению	100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете	5%
23.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)		5%

24.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (РДДМ, музей, TV, Орлята России и т.п.)	До 50% Свыше 80%	20% 50%
25.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения		20%
26.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея, театра, спортивного клуба и т.п.	Паспортизированного	10% за каждый
27.	Участие ОО, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) Управления образования г. Сарпула (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций), а также участие ОО в социальных проектах муниципалитета.		50%
28.	Обеспечение эффективного ИТ-сопровождения основной деятельности учреждения		10%
29.	Качественное состояние компьютерной базы учреждения, поддержание ее в эффективном рабочем состоянии		10%
30.	Качественный уровень функционирования сетевой структуры управления образовательным процессом, развитие официального школьного сайта		10%
31.	Внедрение продуктов инновационной и экспериментальной деятельности		10%
32.	Качество информационной безопасности учреждения		10%
33.	Проведение онлайн- уроков		5%
34.	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы		10%
35.	Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.)		10%
36.	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен		10%
37.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования	75-85% Свыше 85%	10% 20%
38.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО		20%
39.	Организация питания (отчетная документация)		20%

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность труда и высокие результаты работы заместителю руководителя образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации в размере **не более 150** процентов должностного оклада в месяц и может быть изменена в течении года.

Критерии и показатели оценки качества работы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями для распределения стимулирующей части заработной платы в руб.

Наименование показателя	0,25 ставки	0,5 ставки
1. Участие в подготовке и проведении родительских собраний по вопросам воспитания, организация и проведение мероприятий совместно с детскими и родительскими активами школы, реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов, организация взаимодействия ОО с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности.	1348,62	2697,25
2. Участие в работе Штаба воспитательной работы, выступление на совещаниях с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах, участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций (семинары, практикумы, обучения, профессиональные конкурсы и др.)	1348,62	2697,25
3. Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности молодежных и детских общественных организаций	1348,62	2697,26
ИТОГО	4045,86	8091,76
Ежемесячное денежное вознаграждение	5000,00	

Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Результативность образовательной	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	до 5
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	до 5
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий	до 3
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	до 5
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	до 5
		Публикации	до 5

		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	до 3
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, республики, др.	до 5
4.	Участие в конкурсах	Уровень конкурса	до 5
		Результативность участия	до 5
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	до 5
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	до 5

Критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы
1	Результативность образовательно - воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах	по факту	до 2
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений	по факту	до 2
		Мотивация детей, состоящих на учете в ПНД ОВД, «группе риска», СОП к занятиям в дополнительном образовании	по факту	до 2
		Работа с детьми с ОВЗ	по факту	до 2
		Культурно-массовая работа	по факту	до 2
2	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий	по факту	до 2
		Разработка и реализация проектов	по факту	до 2
3	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности, разработка методических материалов.	по факту	до 2
		Публикации	по факту	до 2
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне города, республики и др.	по факту	до 15 (в зависимости от уровня)
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне города, республики и др.	по факту	до 2
		Повышение профессионального мастерства	по факту	до 2
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место. Уровень конкурса	по факту	до 2
		Институциональный	по факту	до 2
		Муниципальный	по факту	до 5

		Региональный	по факту	до 10
		Федеральный	по факту	до 20
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	по факту	до 2
		Удовлетворённость родителей качеством услуги	по факту	до 2
		Востребованность образовательной программы	по факту	до 3
6	Соблюдение норм и правил учреждения	Соблюдение норм охраны труда	по факту	до 2
		Трудовая дисциплина	по факту	до 2

Критерии и показатели оценки качества работы педагога библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№п/п	Критерии качества и результативности	Показатели	Баллы
1	2	3	4
1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам	до 5
	Учебники	Сохранность	до 3
2	Привлечение учащихся к посещению	Доля учащихся школы посещающих библиотеку помимо школьной программы	до 5
3	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий	до 4
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	до 5

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, обучающихся	Наличие Отсутствие	15 %
2.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке	от 25 до 50 % 50 % и выше	10 % 15 %
3.	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении	Наличие Отсутствие	10 %
4.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Наличие Отсутствие	10 %

5.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Выполнение Плана подготовки ОУ к новому учебному году	5 %
6.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Наличие Отсутствие	15 %
7.	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок	Наличие Отсутствие	15 %
8.	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	Питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов, наличие актов обработки помещений (дератизация, дезинсекция и.т.п.) образовательной организации	25 %
9.	Качественный учет материальных ценностей	Результаты инвентаризации	10 %
10.	Работа по оформлению и учету договоров с подрядчиками.	Своевременное оформление и соблюдение сроков	20 %
11.	Качественное ведение нормативно-правовой документации.		15 %

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность труда и высокие результаты работы заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации в размере **не более 150** процентов должностного оклада в месяц и может быть изменена в течении года.

Критерии и показатели оценки качества работы уборщика служебных помещений для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	период оплаты	Баллы
1	2		4	5
1	Работа по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
2	Создание условий для соблюдения санитарно-гигиенического режима дня	Отсутствие замечаний по присмотру и уходу за детьми в соо тветствии с требованиями СанПиН	по факту	1
3	За участие в косметическом ремонте с переноской мебели	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
4	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	1

Критерии и показатели оценки качества работы **диспетчера образовательного учреждения, специалиста по закупкам** для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы
1.	Эффективность использования современных технологий в деятельности общеобразовательного учреждения	Соблюдение сроков исполнения документации	по факту	до 3
		Своевременность заполнения информации о закупках на официальном сайте	по факту	до 3
		Своевременное заключение договоров с поставщиками, подрядчиками и другими организациями	по факту	до 5
		Своевременное и достоверное исполнение служебных материалов, запросов	по факту	до 3
		Отсутствие замечаний по результатам проверок	по факту	до 5
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	по факту	до 5
		Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	по факту	до 5
		Организация своевременного прохождения медосмотра	по факту	до 3
		Отсутствие замечаний по результатам проверок	по факту	до 5
3.	Соблюдение трудового законодательства	Регулярность ведения личных дел.	по факту	до 3
		Оформление карточек Т-2, трудовых договоров	по факту	до 2
		Правильность заполнения трудовых книжек, работа в системе СБИС	по факту	до 5
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	по факту	до 3
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	по факту	до 5
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации.	по факту	до 3
		Медицинскому страхованию	по факту	до 3

Критерии и показатели оценки качества работы **гардеробщика** для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы
1.	Эффективность обеспечения условий,	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего	по факту	до 5

	направленных на взаимодействие участников образовательных отношений	процесса		
		Сохранность вещей: 100% Содержание гардеробной оборудования в них (принятие участия в их оформлении) требованиям СанПиН	по факту	до 5
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	по факту	до 5
		Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	по факту	до 5
2.	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	до 3
		Участие в проведении ремонтных работ	по факту	до 3

Критерии и показатели оценки качества работы техника ТСО для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на взаимодействие участников образовательных отношений	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	по факту	до 5
		Сохранность оборудования: 100% Содержание оборудования в рабочем состоянии и в соответствии техническим характеристикам	по факту	до 5
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	по факту	до 5
		Качество подобранного материала, вписывание ТСО в систему построения занятия, учёт их влияния на структуру занятия, методику изложения учебного материала	по факту	до 5
		Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	по факту	до 5
2.	Охрана труда и техника безопасности	Отсутствие нарушений в области ОТ,ТБ, ПБ	по факту	до 3
		Содержание рабочего места в соответствии требований ОТ	по факту	до 3
3.	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	до 3
		Участие в проведении общешкольных мероприятиях	по факту	до 3

Критерии и показатели оценки качества работы рабочего по обслуживанию зданий и сооружений, дворника для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы
-------	---	------------	---------------	-------

1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний по своевременной (ежедневной) расчистке от снега и льда выходов эвакуации, тротуаров, дорожек по периметру здания цоколя, пожарных колодцев (в зимний период) или своевременной обрезке кустарников, покос травы (в летний период).	по факту	до 3
		Сохранность инвентаря: 100%	по факту	до 3
		Оперативное и качественное выполнение технических заявок. Оперативное реагирование на аварийные ситуации	по факту	до 5
		Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	по факту	до 5
2.	Охрана труда и пожарная безопасность	Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	по факту	до 3
3.	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	до 3

Приложение № 2
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению образования г. Сарпула

Оценочный лист (должность работника)

_____ за _____ 20__ г.
(ФИО работника)

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей, в баллах	Количество баллов		
				по решению работника	по решению ответственного лица	по решению Комиссии
<i>Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы</i>						
1.						
2.						
Итого:						

Подпись работника _____ / _____ Сумма баллов прописью _____

Ответственное лицо _____ / _____ Сумма баллов прописью _____

Решение комиссии:

Итоговое количество баллов прописью _____

Председатель комиссии _____ / _____

Заместитель председателя _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

Ознакомлен, согласен/не согласен _____ / _____
(нужное подчеркнуть)

Приложение № 3
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению образования г. Сарпула

ПРОТОКОЛ № _____ от _____
заседания комиссии
по распределению стимулирующих выплат

Присутствовали:

Председатель комиссии:
Заместитель председателя комиссии:
Члены комиссии:
Секретарь комиссии:

Повестка дня:

1. _____

Слушали:

Поступило предложение:

1. _____

№ п/п	Показатели (или виды) выплат стимулирующего характера	Ф.И.О., должность	Итоговое количество баллов
1.	Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы		

Итоги голосования по вопросу повестки дня:
«за» - ; «против» - ; «воздержался» -

Постановили:

1. _____

Председатель комиссии _____ / _____
Заместитель председателя комиссии _____ / _____
Члены комиссии: _____ / _____
_____ / _____
_____ / _____

Секретарь комиссии _____ / _____

Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам

1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в целях объективного и справедливого установления условий и порядка стимулирующих выплат в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула.

1.2. Установление стимулирующих выплат производится на основании критериев и показателей оценки качества работы.

1.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации в соответствии с решением Комиссии.

1.4. В работе члены Комиссии руководствуются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула.

2. Порядок образования комиссии

2.1. Состав Комиссии, изменение состава, а также Порядок утверждается приказом руководителя образовательной организации, при согласовании с Общим собранием работников.

2.2. Комиссия формируется из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии из числа работников. Состав Комиссии не может быть менее 3-х человек.

2.3. Из состава Комиссии путем голосования выбирается председатель, который организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, подписывает протокол, контролирует выполнение принятых решений, проводит процедуру рассмотрения апелляций по спорным вопросам.

2.4. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет заместитель председателя.

2.5. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя на календарный год.

2.6. В случае увольнения члена Комиссии, его замена осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

3. Регламент работы Комиссии

3.1. Комиссия организует работу в форме заседаний.

3.2. Заседание Комиссии проводится один раз в месяц.

3.3. Заседания Комиссии и их решения правомочны, если на них присутствуют не менее половины членов Комиссии.

3.4. Члены Комиссии обязаны лично участвовать в заседании. Они не вправе делегировать свои полномочия другим лицам. В случае, если член Комиссии не может присутствовать на заседании, он в праве представить на Комиссию информацию в письменном виде.

3.5. Определение размера надбавки осуществляется Комиссией на основании оценочного листа о достижении работником критериев и показателей оценки качества работы, которые установлены настоящим Положением.

3.6. Решения Комиссии принимаются большинством голосов присутствующих членов Комиссии и оформляются протоколом (Приложение № 3 к Положению), который подписывается председателем и всеми членами Комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

3.7. Секретарь Комиссии передает протокол руководителю для подготовки приказа о сумме стимулирующих выплат.

3.9. Нумерация протоколов ведется в пределах календарного года. Протоколы Комиссии являются приложением к приказу о и хранятся в образовательной организации.

3.10. Комиссия в конце года подводит итоги и может вносить предложения по

дальнейшему совершенствованию системы стимулирующих выплат.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников

4.1. В случае несогласия работника с решением Комиссии, работник вправе подать в Комиссию апелляцию в течении трех календарных дней после принятия решения.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают начисленную сумму надбавки, либо (если таковая признана недействительной) вносят корректировку.

4.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

5. Права и обязанности членов Комиссии

5.1. Участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии.

5.2. Иницируют проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

5.3. Вносят предложения по улучшению работы Комиссии, по изменению и дополнению критериев и показателей оценки качества работы.

5.4. Члены Комиссии обязаны принимать участие в работе Комиссии, исходя из принципов добросовестности, честности, порядочности.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий Порядок вступает в силу с момента его утверждения и действует до изменения или утверждения нового Порядка.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему порядку утверждаются руководителем образовательной организации при согласовании с Общим собранием работников и вступают в силу с момента подписания.