

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
МБОУ «Ватинская ОСШ»
Р.К. Р.К. Казиахмедова

УТВЕРЖДАЮ:



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат за интенсивность труда,
высокие результаты работы и за качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Ватинская общеобразовательная средняя школа» (далее – Школа)

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, постановлением администрации района от 09.01.2018 №2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района».

1.2. Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя выплаты по результатам труда.

1.3. Стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Школы, исключая директора Школы.

- 1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов работы и качества труда, мнения Председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

1. Порядок определения стимулирующих выплат

1.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При формировании фонда стимулирующих выплат предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.2. Для измерения результативности труда (качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда) по каждой категории работников Школы вводятся критерии.

1.3. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника Школы (далее – Оценка).

1.4. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится экспертной комиссией (далее – Комиссия).

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локальным нормативным актом Школы. Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты производятся по приказу Школы за фактически отработанное время.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников Школы

3.1. Критерии эффективности деятельности работников Школы (далее - Критерии) и количество процентов от должностного оклада по каждому критерию устанавливается Школой самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания коллектива Школы, педагогического совета, профсоюзного комитета.

3.2. Критерии разрабатываются отдельно для каждой категории работников Школы Приложение 1-7.

4. Виды стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу надлежащим образом:

-за интенсивность и высокие результаты работы,

-за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы,

характеризуется степенью напряженности в процессе труда и

устанавливается за:

-высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; повышение имиджа Школы);

-обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Школы(своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций).

4.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника по основному месту работы основной занимаемой должности в соответствии с таблицей 1.

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

4.2.3. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогу Оценки в соответствии с Критериями Выплаты производятся на основании решения Комиссии и приказа Школы, за фактически отработанное время. Выплата устанавливается на срок не более календарного года.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и Критериями, на основании Оценки за оцениваемый период, установленный в пункте 3.1. настоящего Положения. Выплата осуществляется за фактически отработанное время.

4.3.1. В качестве Критериев используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Школы (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.3.2. Индикатор представлен в процентах от должностного оклада в качестве инструмента оценки деятельности работников Школы.

4.3.3. Оценка с использованием индикатора осуществляется на основании оценочных листов, предоставленных работниками Комиссии.

4.3.4. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основному месту работы основной занимаемой должности в соответствии с таблицей 1.

4.3.5. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогу Оценки в соответствии с Критериями. Выплаты производятся на основании решения Комиссии и приказа Школы, за фактически отработанное время.

4.3.6. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и Критериями. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

4.3.7. Выплата вновь принятым работникам устанавливается на основании проведенной оценки эффективности деятельности работников. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется по истечению срока испытания при приеме на работу или по истечению 3-х месяцев фактически отработанного периода в иных случаях. Последующая оценка эффективности деятельности проводится на условиях п.5.3.6. настоящего Положения.

4.3.8. Дополнительно за качество выполняемых работ в Школе установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями Таблицы № 1 п.1.2 оценки эффективности деятельности. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютном размере и выплачиваются в пределах экономии фонда оплат труда. Выплата производится на основании решения Комиссии и приказа Школы.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- 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.

4.4. Выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам Школы, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам Школы, по основному месту работы основной занимаемой должности на основании решения Комиссии и приказа Учреждения за отработанное время.

4.6. Предельный размер выплаты 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.

Премияльная выплата по итогам работы за год в декабре финансового года.

4.7. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплаты работникам Школы устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Школы

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-20% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника	В соответствии с показателями эффективности и деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности и деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие			

2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-20% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности и деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

5. Работа Комиссии

5.1. Комиссия создается открытым голосованием на Собрании трудового коллектива, в состав которой входят представители категорий, численность которых определяется пропорционально количественному составу работников данной категории, и выбираются председатель и секретарь Комиссии.

5.2. В состав Комиссии входят следующие представители трудового коллектива:

- 1 педагог;
- 2 руководителя 1, 2 уровня;
- представитель служащих и рабочих;
- представитель профсоюзного Комитета.

- 5.3. Председатель Комиссии несет ответственность за проведение заседаний Комиссии, за своевременное предоставление протоколов заседаний Комиссии директору Школы.
- 5.4. Секретарь Комиссии оформляет протоколы заседаний Комиссии, обеспечивает представление протоколов председателю Комиссии.
- 5.5. Состав Комиссии утверждается приказом директора Школы в начале учебного года.
- 5.6. Периодичность заседаний Комиссии устанавливается положением о Комиссии.
- 5.7. Протоколы заседаний Комиссии доводятся до сведения работников в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии.
- 5.7.1. Источниками информации о деятельности работников являются итоговые таблицы блочно-рейтинговой оценки (Приложение 8), так же документация руководителей 2 и 3 уровней по направлениям деятельности (Приложение 6), другие результаты деятельности специалистов.
- 5.8. Итоговые таблицы блочно-рейтинговой оценки в Комиссию представляют руководители 2 и 3 уровней или лица их замещающие.
- 5.9. На основании протокола заседания Комиссии директор Школы издает приказ.

**Критерии
для установления стимулирующих выплат
педагогическому персоналу**

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка
1.	Учебная деятельность	<p>1.1.результаты всероссийской олимпиады школьников по предметам (за каждого участника)</p> <p>Выплата педагогу за результативность участия учащихся в олимпиадах муниципального, окружного и всероссийского этапов выплачивается в течение года с момента установления.</p>	<p>школьный этап 1 место-6% 2 место-4% 3 место-2%</p> <p>муниципальный этап 1 место-10% 2 место-8% 3 место-6%</p> <p>окружный и областной этап 1 место-12% 2 место-10% 3 место-8% участие-4%</p> <p>федеральный этап 1 место-20% 2 место-16% 3 место-12% участие-6%</p>
		<p>1.2.результаты научно-исследовательской деятельности и социального проектирования по итогам конференций (только очное участие)</p> <p>Выплата педагогу за результативность участия учащихся в научно-исследовательской</p>	<p>школьный уровень 1 место-8% 2 место-6% 3 место- 4% Участие – 2%</p> <p>районный уровень 1 место-10% 2 место-8% 3 место-6% участие-4%</p>

		<p>деятельности муниципального, окружного и всероссийского этапов выплачивается в течение года с момента установления.</p>	<p>окружной и областной уровень 1 место-12% 2 место-10% 3 место-8% участие-6%</p> <p>всероссийский 1 место- 20% 2 место- 16% 3 место- 12% участие-8%</p>
		<p>1.3.результаты участия учащихся в конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях предметной (учебной) направленности при условии наличия соответствующего приказа (очная форма проведения). <i>Только одно призовое место на параллели!</i></p>	<p>школьный уровень 1 место-2% 2,3 место – 1%</p> <p>муниципальный уровень 1 место-6% 2 место-4% 3 место-2% участие-1%</p> <p>окружной и областной уровень 1 место-8% 2 место-6% 3 место-4% участие-2%</p> <p>федеральный уровень 1 место-10% 2 место-8% 3 место-6% участие-4%</p>
		<p>1.4.Результативность участия учащихся в олимпиадах, включенных в перечень олимпиад школьников, утвержденных приказом Минобрнауки, во Всероссийских дистанционных конкурсах, в</p>	<p>1 место-4% 2 место-2% 3 место-2% Не более 4% по наивысшему результату</p>

	международных предметных конкурсах, олимпиадах при условии наличия соответствующего приказа по школе на участие в данном конкурсе и по результатам данного конкурса	
	1.5.Участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации, в т.ч. пробного экзамена, ВПР, РДР, МДР в качестве организатора	школы-2% район-4% ОГЭ-6% ЕГЭ-8%
	1.6. Работа учителя-предметника по итогам полугодия, года (параметры: общая успеваемость, качественная успеваемость, средний балл)	1.6.1.стабильные результаты:4%; 1.6.2. повышение:6%;
	1.7.Проведение промежуточной аттестации в выпускных классах 9,11	1.7.1.подготовка КИМ-2% 1.7.2.проверка и составление анализа выполнения пробного экзамена-4%
	1.8.проведение контрольных мероприятий ВСОКО: ВПР, РДР, МДР (за каждый класс по одному предмету)	Проверка работ и составление анализа-4%
	1.9.проведение контрольных мероприятий ВСОКО, разработанных администрацией ОО (за	Проверка работ и составление анализа-2%

		каждый класс по одному предмету)	
		1.10. своевременное предоставление отчетов классного руководителя по итогам четверти, полугодия, года	0-4%
		1.11. участие в предметной методической комиссии и жюри всероссийской олимпиады школьников	школьного этапа- 2% муниципального этапа- 4%
		1.12. отсутствие замечаний по ведению электронного журнала	0-4%
2.	Методическая работа	2.1. организация, проведение и участие в открытых мероприятиях (уроках, семинарах, педчтениях, Фестивале педагогических идей, Дне педмастерства) каждому педагогу в случае совместной подготовки при наличии оформленного конспекта, тезиса выступления и др. Не более 1 урока (занятия, мероприятия) в рамках методического конкурса	школы-4% район-6% округа – 8% России – 10%
		2.2 проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий вне календарно-тематического планирования (уроки финансовой грамотности, экологические уроки, уроки безопасности) за одну разработку при наличии конспекта, приказа, фотографий	0- 2%

		<p>2.3.тематическое выступление на педагогических советах, методических советах, конференциях школьного уровня в ОО, на курсах повышения квалификации, публикации</p>	<p>0-2%</p>
		<p>2.4.результаты участия в Конкурсе профессионального мастерства</p>	<p>школьный уровень 1 место-8% 2 место-6% 3 место-4% участие-2% муниципальный уровень 1 место-12% лауреат-8% окружной уровень 1 место-14% лауреат-10% всероссийский уровень 1 место-20% лауреат-16%</p>
		<p>2.5.участие в творческой группе по подготовке к конкурсу профессионального мастерства (по согласованности с конкурсантами) по приказу</p>	<p>школы-4% район-8% округа-12% России-16%</p>
		<p>2.6.разработка и апробация учебного пособия, программы, курса при условии рассмотрения на МО, согласования на МС и наличии отчетной документации апробации программы</p>	<p>0-4%</p>
		<p>2.7. работа в составе</p>	<p>Школы – 1%</p>

		творческой группы (рабочей группы) по разработке и реализации Программ, проектов, планов мероприятий, проведению мероприятий на основании приказа	Район – 2% Округа – 4% Россия – 6%
		2.8. разработка, защита на методических чтениях и внедрение педагогического проекта при условии рассмотрения на МО, согласования на МС и наличии отчетной документации апробации педагогического проекта на основании приказа	Школа – 4% Район – 4%
		2.9 обобщение педагогического опыта при условии рассмотрения на МО, согласования на МС и наличие итогового продукта, согласно положения	0-12%
3.	Воспитательная деятельность		
3.1	Деятельность педагога в рамках программы «Отечества»	3.1.1 деятельность классного руководителя, педагога в рамках организации досуга, организованных во внеурочное время на основании приказа не более одного выхода в день	0-2%
		3.1.2 оформление документации в первом классе (в 1 полугодии), работа классного руководителя выпускного 4,9,11 классов (во 2 полугодии)	0-4%
		3.1.4 работа с детьми, состоящими на учете ОДН, КДН, внутришкольном учете в	0-4%

	рамках воспитательных мероприятий	
	3.1.5. результаты участия учащихся в конкурсах творческой, спортивной направленности при условии наличия соответствующего приказа	школьный уровень 1 место- 2% Участие – 1% муниципальный уровень 1 место- 6% 2 место-4% 3 место-4% участие-2% окружной уровень 1 место-8% 2 место-6% 3 место-4% участие-2% Всероссийский и международный уровень 1 место-10% 2 место-8% 3 место-6% участие-4%
	3.1.6. Ведение отчетной документации - классного руководителя по итогам четверти, полугодия, года по воспитательной работе; - рамках организации безопасного пребывания учащихся в школе (во время проведения мероприятий) и ведение журнала по ТБ;	0-2% 0-2% 0-2%
	3.1.7. организация питания классного коллектива, без замечаний со стороны работников столовой, родителей	0-8%
	3.1.8. соответствие внешнего вида учащихся класса требованиям	Согласно служебной записке 1 раз в полгода

		<i>устава школы (школьная форма, сменная обувь, прическа.</i>	заместитель директора по воспитательной работе
		3.1.9. Организация и участие в рейде родительского патруля	0-4%
		<i>3.1.10. Работа классного руководителя, успеваемости учащихся по итогам четверти, полугодия, года (параметры: анализ дисциплинарных дневников, общая успеваемость и качественная успеваемость, отсутствие докладных, анализ дневника поведения)</i>	Согласно служебной записке 1 раз в полгода заместитель директора по воспитательной работе
4.	Выполнение работ, не входящих в обязанности	4.1. оформление протокола: -педсовета, ППК -общешкольных родительских собраний, комиссий	0-4%
		4.2. участие в организации и проведении мероприятий для сотрудников школы	0-4%
		4.6. Развитие имиджа образовательной организации: Выступление педагога в СМИ, публикации информации на сайт школы	0-4%
		4.8. Участие педагогов, сотрудников школы в организации и проведении мероприятий различного уровня	0-6% по решению стимулирующей комиссии

Критерии
для установления стимулирующих выплат
заместителя директора по учебной, учебно-воспитательной работе.

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка от и до
Создание, использование и развитие человеческого ресурса			
1.	1.1.Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности, конференций, семинарах, смотрах	а) районное б) региональное, окружное	0-6% 0-9%
	1.2.Организация системных исследований, мониторинга, ВПР согласно приказа	а)учебные, методические, педагогические исследования;	0-5%
	1.3.Руководство и участие в разработке программ, проектов согласно приказа	а) руководство б) участие	0-9% 0-6%
	1.4.Формирование и внесение изменений в локальные акты ОУ	а) создание новых б) внесение изменений в действующие локальные акты	0-6% 0-3%
	1.5.Распространение и представление опыта работы ОУ в виде выступлений / публикаций	а) школьного уровня; б) районного;	0-3% 0-6%
	1.6.Организация и осуществление кураторства в период подготовки и участия педагогов в различных конкурсах	а) муниципального, б) окружного; в) всероссийского.	0-6% 0-9% 0-12%
Создание условий для повышения качество образования			

2	2.1. Качество работы системы дополнительного образования и внеурочной деятельности	а) системное ведение требуемой документации педагогами (журналы, рабочие программы, программы) по итогам проверки,	0-6%
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
3.	3.1 Развитие социально-привлекательного имиджа школы	а) создание и развитие связей с социальными партнерами – кураторство работы на основе соглашения о сотрудничестве; б) выступление / публикация в СМИ	0-6% 0-12%
Создание условий для соответствия деятельности учреждения требованиям законодательства			
4.	4.1 Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	а). своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, б) отсутствие замечаний по итогам проверки, в). ведение закрепленного по приказу раздела / контента сайта школы без замечаний	0-15% 0-15% 0-15%

Критерии
для установления стимулирующих выплат
главному бухгалтеру, заведующему хозяйством.

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка от и до
Создание, использование и развитие человеческого ресурса			
1.	1.1.Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности, конференций, семинарах, смотрах	За каждое мероприятие в зависимости от статуса мероприятия а)районное б)региональное, окружное	0-6% 0-9%
	1.4.Формирование и внесение изменений в локальные акты ОУ	а)создание новых б)внесение изменений в действующие локальные акты	0-6% 0-9%
Сохранение и развитие материально-технических ресурсов			
2	2.1.Руководство в обеспечении сохранения материально-технических ресурсов	а).отсутствие предписаний надзорных органов (по результатам проверки); б).высокое качество организации ремонтных работ; в). соответствие террит ри	

4	4.1 Документооборот	<p>а). своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных,</p> <p>б). отсутствие задолженностей (кредиторской, дебиторской, налоги, платежи) по итогам квартала \ года</p> <p>в). полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств по итогам квартала \ года</p>	<p>0-15%</p> <p>0-15%</p> <p>0-15%</p>
---	---------------------	--	--

Приложение 4_ к положению
о распределении стимулирующих выплат за интенсивность труда,
высокие результаты работы и за качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ватинская общеобразовательная средняя школа»

КРИТЕРИИ

*для расчета размеров выплат стимулирующего характера педагогическим
работникам дошкольной группы*

№	Критерии	Показатели	Результат	Количество баллов
1.	Сохранение здоровья воспитанников	1. Высокий процент посещаемости детей.	журнал посещаемости детей, индекс заболеваемости	до 2 баллов
		2. Количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни (не выше среднего показателя по городу).	медицинские справки, аналитическая информация медицинского работника	до 2 баллов
		3. Отсутствие случаев травматизма воспитанников	заключение медицинского работника	до 2 баллов
		4. Организация и соблюдение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников (организация закаливающих процедур, проведение праздников, Дней здоровья, организация физминуток, подвижных игр в течение дня, создание эмоционального благополучия, проведение профилактических	Результаты контроля администрации и старшего воспитателя (результаты диагностик, сценарии, фотографии, методические разработки, конспекты образовательного процесса, открытые	до 2 баллов

		мероприятий, организация целенаправленных занятий и т.п.), использование нетрадиционных форм (точечный массаж, кислородный коктейль, фито-, витаминотерапия и т.п.)	мероприятия, отзывы родителей)	
2.	Общедоступность дошкольного образования в учреждении	1. Проведение Дней открытых дверей. 2. Организация группы кратковременного пребывания для детей младшего дошкольного возраста.	отчет старшего воспитателя (методические разработки, фотоотчет, отзывы родителей)	до 2 баллов
3.	Качество дошкольного образования в учреждении	1. Разработка и внедрение авторских программ и технологий.	наличие утверждённой авторской программы	до 2 баллов
		2. Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, инновационных авторских проектов, методик; участие в проектах, направленных на повышение имиджа дошкольной группы у родителей и общественности	методические разработки, инновационные проекты, отзывы родителей и общественность и на сайте школы	до 2 баллов
		3. Участие в реализации Программы развития МБОУ.	наличие программы развития детского сада, отчеты по её реализации	до 2 баллов
		4. Участие педагогов в работе районных, областных, региональных методических объединений, конференциях, семинарах, высокие результаты участия.	наличие сертификата, почётной грамоты, диплома, фотоотчёта	до 2 баллов

		5. Распространение опыта работы на районном уровне.	методические разработки, рекомендации.	до 2 баллов
		6. Участие детских коллективов в районных смотрах, выставках, конкурсах.	наличие почётной грамоты, диплома, фотоотчёта	до 2 баллов
		7. Активное участие педагога в детских праздниках и других массовых мероприятиях.	отчёты педагогов за год	до 2 баллов
		8. Эффективное взаимодействие с родителями.	протоколы родительских собраний, активное участие родителей в воспитательно-образовательном процессе, отзывы родителей	до 2 баллов
4.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1. Превышение нормы наполняемости в группе, где работает педагог: - от 1 до 3 человек - от 3 до 5 человек - от 5 и выше.	табель посещаемости	до 2 баллов
		2. Благоустройство, эстетическое оформление территории дошкольной группы (участка, спортплощадки)	смотр-конкурс участков, территории, фотоотчёт	до 2 баллов
5.	Особые условия труда	1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей 2. Дополнительная нагрузка, интенсивность,	ответственный по охране труда, комитет первичной профсоюзной организации, заведующий,	до 2 баллов

		<p>особая напряженность труда.</p> <p>3. Отраслевые награды; грамоты и награды вышестоящих организаций; по итогам конкурсов внутри дошкольной группы учреждения.</p> <p>4. Активное участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в дошкольных группах.</p> <p>5. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.</p> <p>6. Активное участие в работе профсоюзной организации.</p> <p>7. Создание и поддержание благоприятного психологического климата в учреждении.</p>	<p>старший воспитатель, заведующий хозяйством</p>	

Приложение 5 к положению
о распределении стимулирующих выплат за интенсивность труда,
высокие результаты работы и за качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ватинская общеобразовательная средняя школа»

КРИТЕРИИ

для расчета размеров выплат стимулирующего характера младшим воспитателям, повару, машинисту по стирке белья дошкольной группы

№	Категория работников	Критерии	Количество баллов
1.	Младший воспитатель	1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории. 2. Помощь в работе педагогов, педагогическом процессе. 3. Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования. 4. Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 10 баллов
3.	Обслуживающий персонал (повар, машинист по стирке белья)	1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории. 2. Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования. 3. Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 10 баллов
4.	Особые условия труда	1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка,	до 10 баллов

	<p>должностной инструкции, функциональных обязанностей</p> <p>2. Дополнительная нагрузка, интенсивность, особая напряженность труда.</p> <p>3. Грамоты и награды вышестоящих организаций; юбилеи работников или учреждения.</p> <p>4. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей: активное участие в жизни коллектива, субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в дошкольной группе.</p> <p>б. Активное участие в профсоюзной деятельности.</p>	
--	--	--

**Критерии
для установления стимулирующих выплат прочим специалистам и
служащим**

Инструменты оценки деятельности			
Инструменты оценки деятельности, Специалиста по кадрам			
№ п/п	Критерий – вид деятельности	Индикаторы	Оце нка от до
1	1.1.Сохранение и развитие материально-технических ресурсов	а) Сопровождение работы сайта (предоставление, информации на сайт)	0-6%
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
2.	2.1.Развитие социально-привлекательного имиджа школы	а) создание и развитие связей с социальными партнерами	0-9%
Деятельность по обеспечению документооборота			
3	3.1.Формирование и внесение изменений в нормативные и локальные акты	а) создание новых б) внесение изменений	0-9% 0-6%
	3.2.Документооборот	а) оперативное доведение информации до сотрудников (приказы и распоряжения) б) своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений в) выполнение работы не входящей в	0-9% 0-6%

		должностные обязанности, по поручению руководителя (подтверждается директором школы)	0-3%
		г) отсутствие замечаний режимного характера	0-3%
		е) отсутствие замечаний по результатам проверки	0-6%

Инструменты оценки деятельности Бухгалтера

№ п/п	Критерий – вид деятельности	Индикаторы	От-До
-------	-----------------------------	------------	-------

Улучшения, направленные на качественное и своевременное оказание государственных услуг

1	1.1. Успешное исполнение должностных обязанностей (полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств, отсутствие просроченной задолженности, оперативное исполнение приказов и исполнение поручений, отсутствие замечаний)		0-10%
	1.2. Результаты внутреннего контроля	а) Отсутствии замечаний в) Замечания повлекшие дисциплинарные взыскания (замечание, штраф, выговор)	0-20% 0%
	1.3. Высокая результативность и качество работы (качественная и своевременная подготовка отчетной документации, мониторингов, программ)		0-10%

Участие в выполнении важных задач направленное на повышение имиджа учреждения:

	2.2. Соблюдение этики и служебного поведения (отсутствии конфликтов замечаний жалоб)		0-5%
--	--	--	------

Инструменты оценки деятельности, Инженера

№ п/п	Критерий – вид деятельности	Индикаторы	Оценка от и до
-------	-----------------------------	------------	----------------

Сохранение и развитие материально - технических ресурсов

1	1.1. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов	а) Сопровождение работы сайта (предоставление, информации на сайт) б) участие в благоустройстве территории	0-20% 0-6%
---	---	---	---------------

Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
2	2.1. Развитие социально-привлекательного имиджа школы	а) создание и развитие связей с социальными партнерами	0-9%
Деятельность по обеспечению документооборота			
3	3.1. Формирование и внесение изменений в нормативные и локальные акты	а) создание новых б) внесение изменений	0-9% 0-6%
	3.2. Документооборот	а) Высокая результативность и качество работы (качественная и своевременная подготовка отчетной документации, мониторингов, программ) б) выполнение работы не входящей в должностные обязанности, по поручению руководителя (подтверждается директором школы) в) отсутствие замечаний режимного характера г) разъездной характер работы	0-10% 0-3% 0-5% 0-9%

Критерии для установления стимулирующих выплат работчим

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка от и до
Создание, использование и развитие человеческого ресурса			
1.	Высокое качество деятельности	1.1.отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности; 1.2.отсутствие замечаний со стороны сотрудников, родителей, обучающихся; 1.3.содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений 1.4.соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда; 1.5. своевременное выявление неисправностей или нарушения замков, сигнальных устройств, систем тепло-, электро-, и водоснабжения, принятия мер по их устранению; 1.6. подготовка помещений к новому учебному году	0-4% 0-4% 0-4% 0-8% 0-8% 0-12%
2	Инициативность в деятельности	2.1.рационализаторские предложения и результативность	0-4%

		их внедрения по усовершенствованию работы; 2.2.повышение интенсивности труда в период проведения различных мероприятий; 2.3.расширение функциональных обязанностей; 2.4.работа на холоде, переноска тяжелого оборудования, работа в пыльных помещениях; 2.5.оперативность выполнения заявок по устранению неполадок 2.6.работа не входящая в должностные обязанности	0-8% 0-4% 0-8% 0-4% 0-12%
Сохранение и развитие материально-технических ресурсов			
3.	Сохранение и развитие материально-технических ресурсов	3.1.ремонт оборудования, мебели; 3.2.участие в благоустройстве территории 3.3.привлечение к ремонтным работам помещений	0-4% 0-4% 0-10%

Приложение 8
к Положению о распределении
стимулирующих выплат за интенсивность
труда, высокие результаты работы и за
качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Ватинская общеобразовательная средняя школа »

Форма итоговой таблицы блочно-рейтинговой оценки

Ф.И.О.

Должность

Дата предоставления данных _____

Указание номера индикатора	Указание мероприятия, вида деятельности	Количество %	Количество % по решению Комиссии
Итого:			

Приложение 9
к Положению о распределении
стимулирующих выплат за интенсивность
труда, высокие результаты работы и за
качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Ватинская общеобразовательная средняя школа»

Форма итоговой таблица блочно-рейтинговой оценки деятельности
работников руководителями 2 или 3 уровня по направлениям

Ф.И.О.

Должность

Дата предоставления данных _____

Ф.И.О. работни ка	Номер индикатора	Примечание – приказы основания по необходимости