

ПРИНЯТО
Протокол заседания
Общего собрания работников МБОУ СОШ №7
№9 от 17.04.2025г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ №7
_____ Н.В.Гасанова
Приказ № 103-ОД от 18.04.2025г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации МБОУ СОШ
№7
_____ Л.Ф.Ехлакова
17.04.2025г.

Приложение 4

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7»

I. Общая часть

Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии со статьями 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 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула, Приказа №39/1-ОД от 10.03.2025 г. «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам 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 устанавливается 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.

3.5. Условием надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы является достижение работником определенных количественных и

качественных показателей работы в соответствии с критериями и показателями оценки качества работы работника (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.6. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы

4.1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам в соответствии с разработанными критериями и показателями оценки качества работы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.2. Для определения размера выплаты для каждой должности устанавливаются группы критериев и показателей оценки качества работы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.3. Для измерения результативности труда работников к каждому критерию устанавливается определенное количество баллов (%) (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Количество баллов (%), установленных решением Комиссии свидетельствует о качестве профессиональной деятельности работников и служит основанием для установления стимулирующей надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы.

4.4. Установление стимулирующей выплаты работникам, в том числе вновь принятым, производится ежемесячно по итогам текущего месяца, за фактически отработанное время. Установление стимулирующей выплаты вновь принятым работникам после даты заседания Комиссии, рассматривается в месяце, следующим за месяцем приема на работу, устанавливается с даты приема, и производится за фактически отработанное время.

4.5. Ответственные лица, назначенные приказом руководителя образовательной организации, до конца отчетного периода предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат заполненные оценочные листы (Приложение № 2 к настоящему Положению) в которых должны быть указаны конкретные мероприятия (проделанная работа), соответствующие критериям и показателям оценки качества работы для установления стимулирующей выплаты за соответствующий период.

4.6. На основании предоставленных оценочных листов Комиссия оценивает деятельность работников организации и принимает решение об итоговой сумме распределенных баллов путем голосования. Заседание комиссии является правомочным, если на заседании присутствуют более половины членов Комиссии.

Каждый член Комиссии имеет при голосовании один голос. В случае равенства голосов решающим является голос председателя Комиссии. Передача членов Комиссии своего голоса другому лицу не допускается. При принятии решения в отношении члена комиссии, его членство в этой комиссии на время приостанавливается.

Решение Комиссии оформляется протоколом (Приложение № 3 к настоящему Положению)

4.7. Работники организации могут участвовать в заседании Комиссии по приглашению и давать необходимые пояснения.

4.8. На основании протокола Комиссии руководитель образовательной организации издает приказы о размере стимулирующих выплат работникам организации.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам производятся одновременно с выплатой заработной платы при отсутствии жалоб, замечаний, травматизма среди обучающихся в МБОУ СОШ № 7

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 рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в размере до 10 процентов к должностному окладу:

- перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей;

- выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности;

- выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на

металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком, шлифовщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов;

- выполнение работ закройщиком, занятым в учебно - производственных мастерских

(ателье) образовательных организаций, учреждений принимающим непосредственное участие в учебном процессе.

- настройка пианино и роялей.

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.

Выплата за наличие почётного спортивного звания.

Работникам образовательных организаций дополнительного образования детей Спортивной направленности за наличие почетного спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», соответствующего занимаемой должности, устанавливается ежемесячная надбавка за почетное спортивное звание 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 МБОУ СОШ №7 г. Сарапула

1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы

Критерии и показатели оценки качества работы
учителя, тьютора, педагога-организатора, воспитателя,
преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины
для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	% от должностного оклада
1.	Участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах. Подготовка победителей, призеров олимпиад, соревнований, лауреатов конкурсов, конференций различного уровня (чемпионат «Профессионалы, «Юный мастер» и т.п.)	Муниципальный уровень: - участие Региональный уровень: - участие Федеральный уровень: - участие	5 10 15
2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, олимпиадах. Подготовка победителей, призеров олимпиад, соревнований, лауреатов конкурсов, конференций различного уровня	Школьный уровень (начальные классы): - победитель + призер	10/5
3.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов	За каждый электронный ресурс, созданный преподавателем Наличие сайта для использования элементов дистанционного обучения	1 5
4.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень учреждения	20 15 10 5
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 Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень учреждения	30 20 15 10 5
6.	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, применение современных	Творческий отчет, портфолио учителя, обобщение опыта на уровне школы, выступление на	5

	методов обучения, педагогических технологий, ИКТ, способствующих повышению качества образовательного процесса	ШМО	
		Обобщение опыта на уровне города, выступление на заседании ГМО	10
		Обобщение опыта на региональном уровне	15
		Обобщение опыта на Федеральном уровне	20
7.	Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся (за каждую работу)	Участие в школьной научной конференции	1
		Победители/призеры	3/2
		Участие в муниципальных научной конференциях, мероприятиях	4
		Победители/призеры	10/6
		Участие в региональных научных конференциях, мероприятиях	7
		Победители/призеры	20/15
		Участие в федеральных научных конференциях, мероприятиях	20
		Победители/призеры	50/30
8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам),составляет100%	100% русский язык, математика	10
		100 % остальные предметы	7
9.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет100%	Преодолели 100% обучающихся	5
10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по предмету (-ам) по выбору (получившие не менее 70 баллов),составляет100%	Наличие у всех	5
11.	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации высокие баллы, в классах, в которых преподаёт педагог.	Количество выпускников (за каждого),получивших на итоговой аттестации 80 баллов и более.	5
12.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч.ВПР (заисключением ОГЭ)по преподаваемому учителем	Для4классов:	
		По 1 предмету	1
		По2предметам	3
		По 3 предметам	5
		Для5-8,10-11 классов:	

	предмету(-ам)	75-100%	3
13.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «муниципальному образовательному учреждению»	На уровне или выше среднего значения по «муниципальному образовательному учреждению»	5 (% по предметам суммируются)
14.	Участие обучающихся (доля от 100% уч-ся класса), вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию(вт.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея)(в зависимости от уровня); в деятельность РДШ(Движение первых», «Орлята России», «Навигаторы детства», «Добро.РФ», «Формула успеха», «ЮИД»и т.д.) и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем.	За каждый проект по итогам четверти: Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 10 15 20
15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	5 10 15 20
16.	Отсутствие в течение учебной четверти фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса в начальной школе по следующим предметам основной и средней школы: труд (технология), химия, физика, физическая культура.	Отсутствие	2
17.	Положительная динамика количества обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСКГТО, по итогам сравнения отчётных периодов.	Количество зарегистрированных: свыше 70% Количество успешно выполнивших нормы: 5% и выше За положительную динамику Количество получивших знак:	3 2 1

		«Золотой» свыше 30 %; «Серебряный» свыше 40%; «Бронзовый» свыше 50%	3 2 1
18.	Участие в конкурсах на получение грантов	Наличие подтверждающих документов Реализация	10 50
19.	Подготовка и проведение учителями внеклассных мероприятий по предмету на базе школы	Наличие методического пакета мероприятия и отчет о проведении	10
20.	Участие в профессиональных конкурсах Минпросвещения России, Министерства образования и науки Удмуртской Республики, УО г. Сарапула	Федеральный уровень: - участие - победа Региональный уровень: - участие - победа Муниципальный уровень: - участие - победа Школьный уровень: - участие - победа	15 100 10 50 5 20 1 5
21.	Подготовка классным руководителем документов к ПМПК	За одного обучающегося	3
22.	Наличие обучающегося с ОВЗ в классе	За одного обучающегося	1 (не более 15%)
23.	Заполнение электронной базы документов вновь организованного класса	Однократно	5
24.	Проведение и проверка пробных экзаменов, в рамках подготовки к ГИА	По факту за каждый класс	5
25.	Проведение и проверка ВПР	За класс	3
26.	Исполнительская дисциплина по итогу учебного года (Учет критерия ведется по представлению зам. директора)	Учет факта	5

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

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	% от должност ного оклада
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной МБОУ СОШ № 7 на уровне начального относительно выпускников предыдущего года при	Положительная динамика, сохранение значения	5

	условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР.		
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.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе).	50-75% 75-100%	5 7
5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года).	100%	10
6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков).	90% 100%	10 20
7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ.		10
8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ.	По одному предмету По двум предметам По трем и более предметам	5 10 20
9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале.	95%-99% 100%	5 10
10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся.	96%-99% 100%	5 10
11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-	100%	5

	11(без учета сентябрьских сроков).		
12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору.		5
13.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года.		5
14.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам	100%.	5
15.	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору.	100%	5
16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы).	На уровне целевых показателей ОО Утверждаемых распоряжением МО и НСО на текущий период	5 10
17.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ		5 за каждого
18.	Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям.	Муниципальный Республиканский Всероссийский	10 20 30
19.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	80%-89% 90%и более	20 30
20.	Положительная динамика участия в муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов.		10
21.	Наличие учащихся, ставших участниками регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников		20
22.	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

23.	Участие в грантовой деятельности		30
24.	Работа с сайтом МБОУ СОШ № 7 и социальных сетях (информационные стенды)	Отсутствие замечаний муниципального координатора по заполнению разделов согласно функциональным обязанностям заместителя директора	10
25.	Реализация образовательного профиля и программ дополнительного образования на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму.		10
26.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года). «Билет в будущее»	На муниципальном уровне На региональном уровне На федеральном уровне	5 10 15
27.	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
28.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Главе УР, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы		5
29.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности МБОУ СОШ № 7.	Не ниже, чем в муниципалитете	5
30.	Положительная динамика результатов МБОУ СОШ № 7 по итогам школы Минпросвещения.		5
31.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях.		10
32.	Наличие не менее чем 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий.		10
33.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышение квалификации 1 раз в 3 года.	100%	10
34.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства.	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	20 40 100
35.	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитическая база ОО (АИС, Мониторинги и т.п.)		20

36.	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
37.	Качественная организация дежурства	Четкое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний	15
38.	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
39.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)		5
40.	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
41.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения		20
42.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея, театра, спортивного клуба и т.п.	Паспортизированного	10 за каждый
43.	Участие МБОУ СОШ № 7, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, предметных олимпиад, научно-практических конференций и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) Управления образования г. Сарапула, а также участие МБОУ СОШ № 7 в социальных проектах муниципалитета.		50
44.	Обеспечение эффективного ИТ-сопровождения основной деятельности учреждения		10

45.	Качественное состояние компьютерной базы учреждения, поддержание ее в эффективном рабочем состоянии		10
46.	Качественный уровень функционирования сетевой структуры управления образовательным процессом, развитие официального школьного сайта		10
47.	Внедрение продуктов инновационной и экспериментальной деятельности		10
48.	Качество информационной безопасности учреждения		10
49.	Проведение онлайн- уроков		5
50.	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы		10
51.	Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.)		10
52.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик		10
53.	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен		10
54.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования	75-85% Свыше 85%	10 20
55.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся МБОУ СОШ № 7, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО		20
56.	Организация питания (отчетная документация)		20
57.	Организация работы ППк (ежемесячно)		10
58.	Эффективность обеспечения условий, направленных на взаимодействие участников образовательных	Отсутствие в отчетный период замечаний по организации учебно-воспитательного	5

	отношений (Ежемесячно)	процесса, а именно по составлению расписания учебных занятий и своевременного замещения временно отсутствующих учителей	
59	Уровень исполнительской дисциплины (ежемесячно)	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременность и качественная сдача отчетности Своевременное и качественное выполнение плана работы	10 10 10
60	Интенсивность и напряжённость работы (ежемесячно)	Выполнение непредвиденных, срочных и важных работ Кураторство профильных классов в условиях социального партнерства. Особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующего повышенного внимания, работа при проведении проверок органами государственного контроля и надзора и т.д.). Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы среди населения. Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб участникам образовательных отношений Высокое качество выполненных работ и результативность	10 10 10 10 10 10

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 руб.	

Критерии и показатели оценки качества работы
секретаря-машинистки, делопроизводителя, диспетчера
для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Показатели	Критерии качества и результативность	% надбавки к окладу
1.	Соблюдение требований законодательства	Своевременное ознакомление с приказами и распоряжениями работников	10
		Своевременное исполнение текстовых документов	10
		Своевременный учет движения документов	10
		Качественное ведение документов согласно номенклатуре дел	10
		Работа с архивом	25
		Отсутствие замечаний по оформлению документов	10
		Своевременная подготовка документов, претензий, уведомлений и пр. документов	20
		Качественное содержание и сохранность вверенных документов	20

		Своевременный учет входящей, исходящей корреспонденции, учет за сроками исполнения	10
		Соблюдение ТБ на рабочем месте	10
		Качество и достоверность представляемой документации	20
		Соблюдение трудовой дисциплины	10
		Участие в общешкольных мероприятиях	30
		Оперативность выполняемой работы	20
		Поддержание документооборота в надлежащем состоянии	10
		Этика общения с участниками образовательного процесса	10
2.	Соблюдение трудового законодательства	Регулярность ведения личных дел.	20
		Карточек Т-2, трудовых договоров, дополнительных соглашений	20
		Правильность заполнения трудовых книжек,	25
		Правильность ведения журналов учета	10
		Своевременная выдача справок сотрудникам, копии запрашиваемых документов	10
		Своевременное заполнение и сдача табеля учета рабочего времени	25
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения	20
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных, работа в системе СБИС, в электронном журнале	25
		Качество и своевременность предоставления отчетности месячной, квартальной и годовой (СФР, статистическая, по запросу Минпросвещения) и др.	30
		Отсутствие нарушений в представлении отчетности	20
4.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией, своевременные ответы, организация приема у директора	10
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб от посетителей, персонала, директора	10
6.	Интенсивность и напряженность работы	Выполнение непредвиденных срочных и важных работ	10
7.	Эффективность обеспечения условий, направленных на взаимодействие участников	Отсутствие в отчетный период замечаний по организации учебно-воспитательного процесса, а именно по составлению расписания учебных	20

	образовательных отношений	занятий и распределению учебных кабинетов	
8.		Отсутствие замечаний по организации своевременного замещения временно отсутствующих учителей, в целях выполнения программного учебного материала в полном объеме	15
9.	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (участие в косметическом ремонте, работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	15

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

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	% от должностного оклада
1.	Заведование кабинетом (для дошкольных учреждений)	Содержание кабинета в удовлетворительном состоянии. Обновление предметно-пространственной среды.	5
2.	Результативность образовательной	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	5
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	5
3.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий	3
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	5
4.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	5
		Публикации	5
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	3
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, республики, др.	5
5.	Участие в конкурсах	Уровень конкурса	5
		Результативность участия	5

6.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	5
----	-----------------------------	------------------------------	---

**Критерии и показатели оценки качества работы
педагога библиотекаря, заведующего библиотекой, библиотекаря
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативность	Показатели	% надбавки к окладу
1.	Высокая читательская активность (Привлечение учащихся к посещению)	До 30%	20
		До 50%	30
		До 70% и выше	40
2.	Оказание помощи в подготовке к различным мероприятиям (Олимпиады, конкурсы и т.д.) учащимся и учителям	Да нет	5
3.	Участие в заказе учебников, литературы, систематизации, анализе документации	Да нет	30
4.	Прием учебной литературы в летний период, постановка на учет	Да нет	30
5.	Прием и выдача учебников, литературы (начало-конец учебного года)	Да нет	30
6.	Работа на электронных площадках (Работа в системе АИС и др.)	Да Нет	10
7.	Оформление единого школьного пространства (тематических выставок, участие в реализации школьных программ)	Да нет	20
8.	Инвентаризация и др. проверки	Наличие акта	30
9.	Работа в семинарах, конференциях разного уровня по распространению опыта	муниципальный	20
10.		региональный	30
11.	Участие в профессиональных конкурсах	Конкурсы проводимые российской школьной библиотечной ассоциацией	30
12.	Проведение конкурсов среди читателей	Отчет по мероприятию с количеством учащихся	20

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

№	Критерии качества и результативность	Показатели	% надбавки к окладу
1	Интенсивность и напряженность работы	Выполнение непредвиденных срочных и важных работ	10
		Особый режим работы	10
		Отсутствие объективных жалоб	10

		участниками образовательных отношений, предписаний надзорных органов	
		Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	10
		Высокое качество выполненных работ и результативность	10
		Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности ОУ	10
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы среди населения	10
2	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности	10
		Своевременное и качественное выполнение плана- работы	10
3	Организация закупок в соответствии с 44 –ФЗ В соответствии с законом о контрактной системе	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	5
		Правильность оформления технического задания и контрактных отношений (коммерческих предложений)	5
		Своевременное заключение муниципальных контрактов,	5
		Контроль за выполняемыми работами (услугами) и своевременной поставкой	5
4	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей	10
		Плановая проверка (инвентаризация)	20
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	5
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	10
		Работа с транспортным средством (Своевременный ремонт, тех. обслуживание, оформление страховок, организация медосмотров, регистрация на сайтах транспортных средств, организация услуг механика, безопасника ПДД)	15
5	Работа с аварийными ситуациями	Профилактика и отсутствие аварийных ситуаций	5
		Устранение (восстановление после) аварийной ситуации	20

6	Работа по укреплению материально-технической базы	Привлечение внебюджетных средств и спонсорской помощи в решении хозяйственных вопросов и укрепления материально-технической базы учреждения.	5
7	Приемка школы (летний лагерь)	Наличие подписанного акта	15
8	Приемка школы к новому учебному году	Наличие подписанного акта	30
9	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Организация подготовительных ремонтных работ к новому учебному году (летний период)	40
10	Организация работ по устранению предписаний организаций контролирующих органов	Наличие Отсутствие	20
11	Работа с электронными базами	Своевременная работа в установленные сроки на площадках (мониторинги, отчеты, СБИС)	15
12	Работа при проведении (плановых) проверок органами государственного органами контроля и надзора и т.д.	Работа при проведении (плановых) проверок органами государственного органами контроля и надзора и т.д.	10
13	Организация работ к новому отопительному периоду: (опрессовка, ремонт системы отопления, подготовка , согласование и сдача паспорта готовности учреждения в администрацию города)	Наличие акта, согласованного с контролирующей организацией (летний период)	20
14	Качественное ведение нормативно-правовой документации.	По факту	15
15	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	15
16	Качественная организация дежурства	Четкое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний	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
заместителя директора по общим вопросам
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Размер выплат в % к окладу
1	Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячно	15
2	Своевременное устранение замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Своевременное и качественное выполнение	Ежемесячно	10
3	Интенсивность и напряженность работы	Выполнение непредвиденных срочных и важных работ	По факту	10
4	Организация своевременного заключения договоров по платным услугам	Отсутствие в отчетный период замечаний	Ежемесячно	20
5	Участие в разработке нормативной и методической документации, регламентирующей финансовую деятельность учреждения.	Своевременное и качественное выполнение	По факту	30
6	Организация планирования, координация и контроль по оказанию платных услуг	Своевременное и качественное выполнение	Ежемесячно	10
7	Обеспечение консультативной помощи учащимся и их родителям по оказанию платных услуг	Своевременное и качественное выполнение	Ежемесячно	10
8	Оформление, соблюдению сроков исполнения приказов по личному составу учащихся учреждения	Отсутствие в отчетный период замечаний	Ежемесячно	10
9	Составление смет, прейскурантов и другой документации, по платным услугам	Своевременное и качественное выполнение	Ежемесячно	10
10	Работа с электронным журналом в Учреждении персональных данных сотрудников, учащихся.	Своевременное и качественное выполнение	Ежемесячно	10
11	Своевременное заполнение и сдача табеля учета рабочего времени по сотрудникам, учащимся	Своевременное и качественное выполнение	Ежемесячно	10
12	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб исполнительская дисциплина, отсутствие больничных, замещение	Единожды, по итогам	10

		руководителя и зам рук.	месяца	
13	Работа с электронными базами	Сложность и периодичность работы	Ежемесячно, по итогам отчетного периода	15
14	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	Ежемесячно, по итогам отчетного периода	10
15	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	По факту	15
16	Качественная организация дежурства	Четкое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний	По факту	15

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 **уборщика служебных помещений** распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавки к окладу
1.	Интенсивность и напряженность работы	Уборка в период ремонтных работ	По факту	30
		Уборка в осенний , весенний период (дождливая погода)	По факту	10
		Обработка помещений в школе , оборудования в период эпидемии (Карантина)	По факту	20
		Оказание помощи в устранении	По	25

		аварийной ситуации	факту	
		Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	По факту	5
2.	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (участие в косметическом ремонте, работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	По факту	15

Критерии и показатели оценки качества работы **специалиста по охране труда,
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавк и к окладу
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Соблюдение требований законодательства	По факту	10
		Разработка локальных нормативных актов, положений, программ. Их своевременная реализация и контроль за их выполнением	По факту	20
		Своевременная и качественная подготовка документов (в соответствии со сроками, грамотное составление, логичное изложение материала)	По факту	20
		Тщательная своевременная организация, эффективное проведение инструктажей, обучений.	По факту	20
		Качественная подготовка и выполнение отчетов, соблюдение сроков предоставления информации	По факту	20
		Устранение предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	По факту	30
		Организация своевременного. ежегодного медосмотра	По факту	20
		Организация и проведение СОУТ	По факту	20
2.	Ведение общественной	Работа за рамками	По	15

	работы	должностной инструкции, эпизодически (участие в косметическом ремонте, работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	факту	
--	--------	--	-------	--

**Критерии и показатели оценки качества работы
контрактного управляющего, специалиста по закупкам
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавки к окладу
1	Эффективность использования современных технологий в деятельности общеобразовательного учреждения (Работа в рамках 44 ФЗ- закон о контрактной системе закупок)	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения на официальном сайте	По факту	10
		Правильность оформления технического задания контрактных отношений на официальном сайте	По факту	10
		Своевременное заключение муниципальных контрактов на официальном сайте	По факту	10
		Правильность проведения процедуры проведения закупок на официальном сайте	По факту	10
		Своевременное и достоверное исполнение служебных материалов, запросов	По факту	10
		Своевременное правильное заполнение на официальном сайте документов, информации о закупках	По факту	10
		Отсутствие замечаний по результатам проверок	По факту	10

**Критерии и показатели оценки качества работы
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавки к окладу
1.	Эффективная организация работы	Дополнительный объем работ в период ремонтных работ, устранение Предписаний	По факту	50

		Содержание помещений в соответствии СанПин	По факту	25
		Сохранность инвентаря, обеспечение инструмента в рабочем состоянии	По факту	25
		Погрузочно- разгрузочные работы	По факту	20
		Оперативное оказание помощи в устранении аварийной ситуации	По факту	25
		Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	По факту	10
2.	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	По факту	15

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

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавки к окладу
1.	Эффективная организация работы	Дополнительный объем работ в период ремонтных работ, устранение Предписаний	По факту	50
		Содержание территорий в соответствии СанПин	По факту	20
		Сохранность инвентаря, обеспечение инструмента в рабочем состоянии	По факту	20
		Дополнительные работы в период межсезонья - Уборка листвы - Уборка снега - Уборка спортплощадок - Водоотведение весна - Спил деревьев, кустарников	По факту	50
		Погрузочно- разгрузочные работы	По факту	20
		Содержание мусорных баков в порядке (ремонт) и территории вокруг них (восстановление при разрушении). Контроль при вывозе мусора	По факту	20
		Уборка территории вокруг ограждения, с внешней стороны	По факту	20

		забора (территория города)		
		Оперативное оказание помощи в устранении аварийных ситуаций	По факту	25
		Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	По факту	10
2.	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	По факту	15

**Показатели и критерии оценки качества работы водителя
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Размер выплат в % к окладу
1.	Качество выполняемых работ	Соблюдение норм расходования ГСМ	по факту	15
		Безаварийное вождение	по факту	40
		Обеспечение сохранности имущества	по факту	25
		Отсутствие жалоб, штрафов, соблюдение профессиональной этики	по факту	25
		Отсутствие замечаний к техническому состоянию транспортных средств.	по факту	20
		Своевременное оформление путевых листов, инструктажей, медосмотров	по факту	10
2.	Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	по факту	15
3.	Интенсивность труда	Особая ответственность при перевозке за жизнь и здоровье детей. Особый режим , характер работы (разъездной)	по факту	До 90
4.	Ведение общественной работы	Погрузочно-разгрузочные работы	По факту	20
5.	Эффективная организация работы	Оперативное оказание помощи в устранении аварийных ситуаций	По факту	25

Показатели и критерии оценки качества работы **лаборанта** для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавки к окладу
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на взаимодействие участников образовательных отношений	качественный уровень обеспечения образовательного процесса необходимым оборудованием и инструментами (Интернет и др.)	По факту	30
		качественный уровень исполнительской дисциплины	По факту	10
		Поддержание в образцовом состоянии лабораторий и кабинетов, оборудовании в них (принятие участия в их оформлении)	По факту	10
		качественный уровень функционирования сетевой структуры (интернет)	По факту	10
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По факту	20
		качественный уровень соответствия лабораторий (помещений) требованиям СанПиН	По факту	10
		проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу лаборатории	По факту	10
		Оказание эффективного содействия преподавателям в учебно- образовательном процессе	По факту	20
2.	Охрана труда и техника безопасности	образцовое содержание рабочего места и соблюдение требований ОТ	По факту	10
3.	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	по факту	10

Показатели и критерии оценки качества работы **гардеробщика** для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативность	Показатели	Период оплаты	% надбавки к окладу
1.	Эффективная организация работы	Отсутствия случаев порчи и пропажи вещей	По факту	20
		Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса (Своевременная подача звонков и др.)	По факту	25
		Отсутствие жалоб	По факту	25
		Контроль за выдачей ключей	По факту	20
		Участие в дополнительной работе во время ремонтных работ	По факту	30
		Оперативное оказание помощи в устранении аварийной ситуации	По факту	25
		Содержание гардеробной оборудовании в них (принятие участия в их оформлении) требованиям СанПиН	По факту	10
2.	Соблюдение трудового законодательства	Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	По факту	10
3.	Ведение общественной работы	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически (работа на пришкольном участке, организация и участие в мероприятиях коллектива)	По факту	10

Приложение № 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам МБОУ СОШ № 7
г. Сарапула

Оценочный лист (должность работника)

_____ за _____ 20____ г.
(ФИО работника)

№ п/ п	Критери и	Показатели эффективност и работы	Расчет показателей , в %	Количество %		
				по решению работник а	по решению ответственног о лица	по решению Комисси и
<i>Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы</i>						

1.						
2.						
Итого:						

Подпись работника _____ / _____ Сумма % прописью _____
 Ответственное лицо _____ / _____ Сумма % прописью _____

Решение комиссии:

Итоговое количество % прописью _____

Председатель комиссии _____ / _____

Заместитель председателя _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

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

Приложение № 3
 к Положению о выплатах стимулирующего характера
 работникам МБОУ СОШ № 7
 г. Сарапула

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 %
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 _____ / _____

Приложение № 4
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам МБОУ СОШ № 7
г. Сарапула

**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 и хранятся в образовательной организации в двух лет.

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.