

СОГЛАСОВАНО

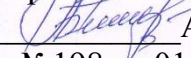
Председатель ПК

 Т.А.Дзюба



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 А.В.Белкина
Приказ №198 от 01.09.2017

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Усть-Юганская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Усть - Юганская СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановлением администрации Нефтеюганского района от 14.05.2013 № 1275-па «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Нефтеюганском районе», постановления Администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района»; приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района от 22.08.2017 г № 613 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных организаций».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам организации (включая работников на условиях совместительства), определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.3. Система стимулирования в организации должна обеспечивать установление стимулирующих выплат в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.4. Целями оценки эффективности и качества деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы;
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда работников.

1.5. Стимулирующий фонд образовательной организации представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации (кроме руководителя организации).

1.6. Стимулирующий фонд образовательной организации учитывается в составе фонда оплаты труда, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности, и финансируются в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Для проведения объективной оценки эффективности, качества профессиональной деятельности работника, приказом руководителя создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется положением.

В состав Комиссии входят работники организации, представители администрации образовательного учреждения, управляющего совета, профсоюзной организации, родительской общественности.

Решения Комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии, путем подсчета большинства голосов.

Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года. Протоколы хранятся администрацией образовательной организации.

На основании протоколов заседания Комиссии руководитель организации издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.9. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Величина и состав стимулирующего фонда организации

2.1. Величина годового стимулирующего фонда организации составляет двадцать процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

2.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ (в том числе единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения);
- премиальные выплаты по итогам работы за финансовый год

2.3. Объем ежемесячного стимулирующего фонда организации рассчитывается при проведении тарификации на очередной учебный год и утверждается руководителем организации.

III. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 30 процентов от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплата производится ежемесячно с даты приема на работу за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

Выплата начисляется к должностному окладу или тарифной ставке и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления

других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Ежемесячно руководитель организации предоставляет в бухгалтерию (одновременно с предоставлением табеля учета рабочего времени) ведомость на установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится работнику в случае наличия следующих упущений:

№ п/п	Содержание
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей
2.	Нарушение сроков представления отчетности, сведений, информации. Представление недостоверной отчетности, сведений, информации.
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение приказов и поручений руководителя образовательного учреждения, непосредственного руководителя
4.	Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда
5.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников
6.	Наличие дисциплинарного взыскания
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка

Информация о наличии вышеуказанных упущений в работе того или иного сотрудника организации формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей, заместителей руководителя по направлениям деятельности (руководители второго и третьего уровней).

На основании представленной информации руководитель образовательной организации принимает решение о снятии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, решение оформляет приказом.

В соответствии с приказом в ведомость на установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы данному сотруднику устанавливается выплата в размере 0% с указанием содержания упущения.

3.6. Работники, которым снята ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательной организации о снятии ежемесячной стимулирующей выплаты под подпись.

IV. Выплата за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, и педагогическим работникам по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника.

4.2. Оценка эффективности деятельности работников определяется на основании конкретных достижений работника в трудовой деятельности, высокое качество выполняемых работ и осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится один раз в год в сентябре по результатам предшествующего периода (прошлого учебного года с 1 сентября по 31 августа)

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

Размер выплаты не может превышать 50 процентов произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

4.5. Выплата производится ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

4.6. Работники учреждения самостоятельно представляют в Комиссию контрольную карту, отражающую эффективность и качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, определенных приложением №2 к настоящему Положению, по форме, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Контрольные карты представляются в Комиссию не менее чем за недели до срока, обозначенного для заседания Комиссии.

4.7. Комиссия проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки.

Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итогового количества процентов.

Контрольная карта подписывается председателем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под подпись работнику.

4.8. По результатам проверки контрольных карт всех работников образовательной организации, Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работников в процентах по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.9. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

4.9.1 Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может устанавливаться всем работникам с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности организации, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за выполнение особо важных работ.

4.9.2. Размеры и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определены в приложении № 5 к настоящему Положению.

4.9.3. По мере возникновения условий, определенных в приложении №5 к настоящему Положению, заместители директора, заведующий хозяйством представляют в Комиссию ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), с

указанием подтверждающих документов, по форме согласно приложению №6 к настоящему Положению.

4.9.4. Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления единовременной (разовой) выплаты, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

По результатам проверки Комиссия определяет размер выплат по категориям:

а) «Руководители», «Педагогический персонал», «Прочий педагогический персонал», «Прочие специалисты», «Служащие» - в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или в абсолютном размере (в том числе и по распоряжению вышестоящих органов);

б) «Рабочие» - в процентах от произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или в абсолютном размере (в том числе и по распоряжению вышестоящих органов);

Далее комиссия заполняет графу «Заключение комиссии» в ведомости на установление единовременной (разовой) выплаты.

Ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

4.9.5. На основании оформленных ведомостей на установление единовременной (разовой) выплаты, Комиссия составляет протокол.

4.9.6. Выплата производится единовременно и не зависит от фактически отработанного времени.

4.9.7. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, в том числе и по итогам прошлого периода, когда выплату осуществить не представлялось возможным.

V. Премияльная выплата по итогам работы за год.

5.1. 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.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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

Работникам, проработавшим неполный календарный год, выплата начисляется пропорционально отработанному времени в календарном году. В отработанное время в календарном году включается:

фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени;

периоды времени, когда за работником сохранялись место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности.

5.2. Перечень показателей и условий для премирования работников образовательного учреждения:

- 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.

5.3. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации, неквалифицированная подготовка документов	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
5.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100%

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение действует с 1 сентября 2017 года.

6.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера

УТВЕРЖДАЮ

_____ /Ф.И.О. руководителя/
_____ /дата/

Ведомость на установление выплаты за интенсивность работы
и высокие результаты работы
(постоянная ежемесячная выплата)

наименование образовательной организации
за _____ 20 ____ года
месяц

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер постоянной ежемесячной выплаты, %	Причина не выплаты (указать содержание упущения)
1	2	3	4	5
Категория «Специалисты»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Служащие»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Рабочие»				
1				
2				
3				
и т.д.				

Показатели и критерии оценки эффективности труда

Заместитель директора по дошкольному образованию

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	Подтверждающий документ
1	Исполнение требований Федерального законодательства	1.1. Полнота и актуальность сведений на сайте школы в пределах своей компетенции	10%	Результаты мониторинга
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	5%	Акт/ иной документ проверки без предписаний
		1.3. Отсутствие жалоб и замечаний по организации и качеству платных услуг	5%	Информация из журнала регистрации входящей документации
2	Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и качественное ведение информационных систем	5%	Результаты мониторинга
3	Эффективность методической работы			
	3.1. Сопровождение процедуры аттестации педагогов	100%-ное прохождение процедуры аттестации педагогами от общего числа участников процедуры	5%	Приказ об установлении категории работнику
	3.2. Прохождение курсовой подготовки за счет работника	Наличие документа о прохождении подготовки и документа об оплате		Сертификат, свидетельство, диплом, удостоверение
	3.3. Участие педагогов в очных конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия	1 -призер/победитель – 5%, но не более 10%	Грамота, диплом
	3.4. Организация проведения педагогами открытых мероприятий, мастер-классов с воспитанниками, родителями	Наличие проведенных мероприятий с предоставлением справки по итогам	4 мероприятия – 5%, более 4-х – 10%	Справка, самоанализ
ИТОГО			50%	

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	Подтверждающий документ
1	Исполнение требований Федерального законодательства	1.1.Выполнение программы	10%	Анализ
		1.2. Полнота и актуальность сведений на сайте школы в пределах своей компетенции	10%	Результаты мониторинга
		1.3. Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	5%	Акт/ иной документ проверки без предписаний
2	Эффективность управленческой деятельности	2.1.Отсутствие нарушений порядка проведения диагностических процедур	10%	Акт общественного наблюдателя
		2.2.Своевременное и качественное ведение информационных систем	10%	Результаты мониторинга
3	Эффективность методической работы			
	3.1.Сопровождение процедуры аттестации педагогов	100%-ное прохождение процедуры аттестации педагогами от общего числа участников процедуры	5%	Приказ об установлении категории работнику
3.2.Прохождение курсовой подготовки за счет работника	Наличие документа о прохождении подготовки и документа об оплате	Сертификат, свидетельство, диплом, удостоверение, документы об оплате		
ИТОГО			50%	

Заместитель директора по воспитательной работе

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	Подтверждающий документ
1	Исполнение требований Федерального законодательства	1.1. Полнота и актуальность сведений на сайте школы в пределах своей компетенции	10%	Результаты мониторинга
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	5%	Акт/ иной документ проверки без предписаний
2	Эффективность управленческой деятельности			
	2.1. Качественная организация внеурочной деятельности и дополнительного образования	Наличие необходимых нормативных документов, сохранение контингента обучающихся за отчетный период	10%	Результаты мониторинга
	2.2. Качественная организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие правонарушений	10%	Результаты мониторинга
	2.3. Участие обучающихся в муниципальных конкурсах, соревнованиях, форумах и т.д.	Доля обучающихся, принявших участие в различных мероприятиях от общего числа школьников	до 45% - 5%, более 45% - 10%	Аналитическая информация
3	Эффективность методической работы			
	3.1. Мероприятия по повышению профкомпетентности классных руководителей	Проведение семинаров, мастер-классов для классных руководителей	5%	Справка Сертификат, свидетельство, диплом, удостоверение, документы об оплате
	3.2. Прохождение курсовой подготовки за счет работника	Наличие документа о прохождении подготовки и документа об оплате		
ИТОГО			50%	

Главный бухгалтер

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	Подтверждающий документ
1	Своевременное и правомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания	Отсутствие замечаний со стороны ДОиМП	15%	Результаты мониторинга ДОиМП
2	Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ	На установленном уровне	10%	Результаты мониторинга ДОиМП
3	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда», по итогам отчетного года	Отсутствие задолженности	10%	Результаты мониторинга ДОиМП
4	Качество предоставления экономической и(или) бухгалтерской отчетности	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны ДОиМП	15%	Результаты мониторинга МКУ «ЦБО»
ИТОГО			50%	

Заведующий хозяйством

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	параметры показателя, оценка в %	Подтверждающий документ
1	Обеспечение комплексной безопасности	При отсутствии сбоев в подключении:		
		1.1.системы видеонаблюдения	2%	Отметка в журнале ТО
		1.2.пожарной сигнализации	2%	Отметка в журнале ТО
		1.3.системы голосового оповещения при пожаре	2%	Отметка в журнале ТО
		1.4.КЭВП	2%	Отметка в журнале ТО
	1.5.системы пропуска (металлорамка, домофон)	2%	Отметка в журнале ТО	
2	Обеспечение выполнения требований санитарного законодательства	Создание условий по соответствию нормам СанПиН. Своевременность проведенных лабораторных исследований	10%	Акты, договора
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Своевременность заключения договоров по обеспечению образовательного процесса, оздоровительного лагеря, жизнеобеспечения школы. Своевременность предоставления первичных документов на оплату в бухгалтерию	10%	Информация из журнала регистрации заключенных договоров и передачи счетов-фактур
4	Соответствие деятельности требованиям Федерального законодательства	4.1.Полнота и актуальность сведений на сайте учреждения и информационных сайтах в пределах своей компетенции	10%	Результаты мониторинга
		4.2.Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий, проверок надзорных органов	10%	Акт/ иной документ проверки без предписаний
ИТОГО			50%	

Воспитатель, прочий педагогический персонал дошкольных групп

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	параметры показателя, оценка в %	Подтверждающий документ
1	Результативность педагогической деятельности	Участие в СМВ, наличие публикаций в средствах массовой информации (печатных изданиях, журналах газетах по факту публикации)	1 выступление -1%; 1 публикация - 2,5%, но не более 5% по данному пункту	Документ, подтверждающий участие
2	Проведение открытых занятий, развлечений, мастер-классов с воспитанниками, родителями	С проведением самоанализа, анализа, при наличии справки заместителя директора	5% - за каждое, но не более 15% (при условии не более 1 развлечения)	Самоанализ, анализ, справка заместителя директора
3	Организация воспитательной и профилактической работы	Руководство консультационным пунктом, работа с семьями (при наличии планов и отчетов)	10%	План работы с отметкой о выполнении
4	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся (вне учебного плана)	Наличие воспитанников, участвующих в проектной деятельности (оформленный проект и публичное выступление)	10%	Наличие оформленного проекта
5	Повышение квалификации не за счет работодателя	Наличие документа о повышении квалификации и об оплате	1 документ – 5%, но не более 10%	Сертификат, свидетельство, диплом, удостоверение, документы об оплате
ИТОГО			50%	

Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, прочий педагогический персонал школы

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	параметры показателя, оценка в %	Подтверждающий документ
1	Результативность педагогической деятельности	Выступление на РМО, совещаниях, наличие публикаций в средствах массовой информации (печатных изданиях, журналах газетах по факту публикации), открытые уроки	1 выступление -1%; 1 публикация, 1 урок - 2,5%, но не более 5% по данному пункту	Документ, подтверждающий участие
2	Успешность внеурочной работы учителя	Наличие обучающихся, посещающих консультации за рамками тарификации (подготовка к ГИА, олимпиадам, со слабоуспевающими) (в неделю)	1 час – 5% 2 часа – 10% 3 часа – 15%	Приказ или иной локальный акт
3	Организация воспитательной и профилактической работы	Дежурство по школе, родительские патрули, подворный обход, участие в работе ШСП, руководство волонтерским и иными объединениями обучающихся	10%	Приказ/информационная справка
4	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся (вне учебного плана)	Наличие обучающихся, участвующих в проектной деятельности (оформленный проект и публичное выступление)	10%	Наличие оформленного проекта
5	Повышение квалификации не за счет работодателя (курсовая переподготовка не считается)	Наличие документа о повышении квалификации и об оплате	1 документ – 5%, но не более 10%	Сертификат, свидетельство, диплом, удостоверение, документы об оплате
ИТОГО			50%	

Приложение № 3
к Положению о выплатах
стимулирующего характера

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Руководитель 2 уровня
Наименование должности	Заместитель директора по дошкольному образованию
Оцениваемый период	с «___» _____ 201_г. по «___» _____ 201_г.
Дата заполнения	

Оценка деятельности:

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Исполнение требований Федерального законодательства	1.1. Полнота и актуальность сведений на сайте школы в пределах своей компетенции	10%		
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	5%		
		1.3. Отсутствие жалоб и замечаний по организации и качеству платных услуг	5%		
2	Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и качественное ведение информационных систем	5%		
3	Эффективность методической работы				
	3.1. Сопровождение процедуры аттестации педагогов	100%-ное прохождение процедуры аттестации педагогами от общего числа участников процедуры	5%		
	3.2. Прохождение курсовой подготовки за счет работника	Наличие документа о прохождении подготовки и документа об оплате			
	3.3. Участие педагогов в очных конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия	1 -призер/победитель – 5%, но не более 10%		
3.4. Организация проведения педагогами открытых мероприятий, мастер-классов с воспитанниками, родителями	Наличие проведенных мероприятий с предоставлением справки по итогам	4 мероприятия – 5%, более 4-х – 10%			
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии	_____	/Ф.И.О./
Члены комиссии	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____
/подпись, дата/

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Руководитель 2 уровня
Наименование должности	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Оцениваемый период	с «___» _____ 201_г. по «___» _____ 201_г.
Дата заполнения	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Исполнение требований Федерального законодательства	1.1.Выполнение программы	10%		
		1.2. Полнота и актуальность сведений на сайте школы в пределах своей компетенции	10%		
		1.3. Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	5%		
2	Эффективность управленческой деятельности	2.1.Отсутствие нарушений порядка проведения диагностических процедур	10%		
		2.2.Своевременное и качественное ведение информационных систем	10%		
3	Эффективность методической работы				
	3.1.Сопровождение процедуры аттестации педагогов	100%-ное прохождение процедуры аттестации педагогами от общего числа участников процедуры	5%		
	3.2.Прохождение курсовой подготовки за счет работника	Наличие документа о прохождении подготовки и документа об оплате			
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии

/Ф.И.О./

Члены комиссии

/Ф.И.О./

/Ф.И.О./

/Ф.И.О./

/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен

_____ /подпись, дата/

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Руководитель 2 уровня
Наименование должности	Заместитель директора по воспитательной работе
Оцениваемый период	с «__» ____ 201_г. по «__» ____ 201_г.
Дата заполнения	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Исполнение требований Федерального законодательства	1.1. Полнота и актуальность сведений на сайте школы в пределах своей компетенции	10%		
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	5%		
2	Эффективность управленческой деятельности				
	2.1. Качественная организация внеурочной деятельности и дополнительного образования	Наличие необходимых нормативных документов, сохранение контингента обучающихся за отчетный период	10%		
	2.2. Качественная организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие правонарушений	10%		
	2.3. Участие обучающихся в муниципальных конкурсах, соревнованиях, форумах и т.д.	Доля обучающихся, принявших участие в различных мероприятиях от общего числа школьников	до 45% - 5%, более 45% - 10%		
3	Эффективность методической работы				
	3.1. Мероприятия по повышению профкомпетентности классных руководителей	Проведение семинаров, мастер-классов для классных руководителей	5%		
	3.2. Прохождение курсовой подготовки за счет работника	Наличие документа о прохождении подготовки и документа об оплате			
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии	_____	/Ф.И.О./
Члены комиссии	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____
/подпись, дата/

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Руководитель 2 уровня
Наименование должности	Главный бухгалтер
Оцениваемый период	с «___» _____ 201_г. по «___» _____ 201_г.
Дата заполнения	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Своевременное и правомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания	Отсутствие замечаний со стороны ДОиМП	15%		
2	Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ	На установленном уровне	10%		
3	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда», по итогам отчетного года	Отсутствие задолженности	10%		
4	Качество предоставления экономической и(или) бухгалтерской отчетности	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны ДОиМП	15%		
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии	_____	/Ф.И.О./
Члены комиссии	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____
/подпись, дата/

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Руководитель 3 уровня
Наименование должности	Заведующий хозяйством
Оцениваемый период	с «___» _____ 201_г. по «___» _____ 201_г.
Дата заполнения	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	параметры показателя, оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Обеспечение комплексной безопасности	При отсутствии сбоев в подключении:			
		1.1.системы видеонаблюдения	2%		
		1.2.пожарной сигнализации	2%		
		1.3.системы голосового оповещения при пожаре	2%		
		1.4.КЭВП	2%		
		1.5.системы пропуска (металлорамка, домофон)	2%		
2	Обеспечение выполнения требований санитарного законодательства	Создание условий по соответствию нормам СанПиН. Своевременность проведенных лабораторных исследований	10%		
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Своевременность заключения договоров по обеспечению образовательного процесса, оздоровительного лагеря, жизнеобеспечения школы. Своевременность предоставления первичных документов на оплату в бухгалтерию	10%		
4	Соответствие деятельности требованиям Федерального законодательства	4.1. Полнота и актуальность сведений на сайте учреждения и информационных сайтах в пределах своей компетенции	10%		
		4.2. Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий, проверок надзорных органов	10%		
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии	_____	/Ф.И.О./
Члены комиссии	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____
/подпись, дата/

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Специалисты
Наименование должности	Воспитатель, прочий педагогический персонал дошкольных групп
Оцениваемый период	с «___»_____201_г. по «___»_____201_г.
Дата заполнения	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	параметры показателя, оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Результативность педагогической деятельности	Участие в СМВ, наличие публикаций в средствах массовой информации (печатных изданиях, журналах газетах по факту публикации)	1 выступление -1%; 1 публикация - 2,5%, но не более 5% по данному пункту		
2	Проведение открытых занятий, развлечений, мастер-классов с воспитанниками, родителями	С проведением самоанализа, анализа, при наличии справки заместителя директора	5% - за каждое, но не более 15% (при условии не более 1 развлечения)		
3	Организация воспитательной и профилактической работы	Руководство консультационным пунктом, работа с семьями (при наличии планов и отчетов)	10%		
4	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся (вне учебного плана)	Наличие воспитанников, участвующих в проектной деятельности (оформленный проект и публичное выступление)	10%		
5	Повышение квалификации не за счет работодателя	Наличие документа о повышении квалификации и об оплате	1 документ – 5%, но не более 10%		
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии

/Ф.И.О./

Члены комиссии

/Ф.И.О./

/Ф.И.О./

/Ф.И.О./

/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен

_____ /подпись, дата/

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества
профессиональной деятельности работника

Общие сведения:

Ф.И.О.	
Категория	Специалисты
Наименование должности	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, прочий педагогический персонал школы
Оцениваемый период	с «__»____201_г. по «__»____201_г.
Дата заполнения	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	параметры показателя, оценка в %	самооценка	Оценка по решению Комиссии
1	Результативность педагогической деятельности	Выступление на РМО, совещаниях, наличие публикаций в средствах массовой информации (печатных изданиях, журналах газетах по факту публикации), открытые уроки	1 выступление -1%; 1 публикация, 1 урок - 2,5%, но не более 5% по данному пункту		
2	Успешность внеурочной работы учителя	Наличие обучающихся, посещающих консультации за рамками тарификации (подготовка к ГИА, олимпиадам, со слабоуспевающими) (в неделю)	1 час – 5% 2 часа – 10% 3 часа – 15%		
3	Организация воспитательной и профилактической работы	Дежурство по школе, родительские патрули, подворный обход, участие в работе ШСП, руководство волонтерским и иными объединениями обучающихся	10%		
4	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся (вне учебного плана)	Наличие обучающихся, участвующих в проектной деятельности (оформленный проект и публичное выступление)	10%		
5	Повышение квалификации не за счет работодателя (курсовая переподготовка не считается)	Наличие документа о повышении квалификации и об оплате	1 документ – 5%, но не более 10%		
ИТОГО			50%		

Дополнительная информация

Заключение Комиссии (итоговый процент)

Председатель комиссии	_____	/Ф.И.О./
Члены комиссии	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./
	_____	/Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____
/подпись, дата/

Итоговый оценочный лист результативности труда работников (протокол)

Общие сведения:

Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Количество проверенных контрольных карт	
Дата заполнения	

Результаты проверки:

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Итоговый процент

Председатель комиссии _____ /Ф.И.О./

Члены комиссии _____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

Приложение №5
к Положению о выплатах
стимулирующего характера

Размеры и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Наличие условий для установления выплат по итогам работы	Индикатор измерения условий	Размер выплат в процентах*
1.	Качественная организация и проведение мероприятия, повышающего авторитет и имидж образовательной организации и района	Наличие локального нормативного акта, подтверждающего участие работника в организации и проведении мероприятия:	
		1.1.- муниципального уровня	30 %
		1.2.- регионального уровня	40 %
		1.3.- всероссийского (международного) уровня	50 %
2.	Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся	Наличие акта по итогам приемки к открытия пришкольного лагеря:	
		2.1.Подготовка необходимой документации для открытия и работы лагеря	100%
		2.2.Руководство работой лагеря	100%
		2.3.Качественная работа в пришкольном лагере при условии отсутствия случаев травматизма.	0-10 дней 25% 11- и более -50%
		2.4.Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно - гигиенических требований в помещениях оздоровительного лагеря и пищеблоке.	60%
3.	Качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта проверки готовности образовательной организации:	
		3.1.- руководство подготовкой	100 %
		Выполнение ремонтных работ: 3.2. - сплошная покраска, побелка, штукатурные работы и т.п.	100%
		3.3.- частичная покраска отдельных элементов, конструкций и т.п.	50%
		3.4.Работы по озеленению, облагораживанию территории (уборка сухой травы, уход за цветами на клумбах, покос травы и т.п.)	50%
		3.5.Выполнение работ по обеспечению санитарно - гигиенических требований	25%
4.	Участие в: – конкурсе профессионального мастерства «Педагог года», «Воспитатель детского сада» – конкурсе на получение гранта; – иных конкурсах (в том числе иной профессиональной направленности)	Наличие локального нормативного акта, подтверждающего участие и результат работника в конкурсе:	
		4.1.Очное участие в конкурсе любого уровня	30%
		4.2.Победитель/призёр дистанционного конкурса	10%
		4.3.Призёр/победитель муниципального уровня	50%
		4.4.Призёр/победитель регионального уровня	70%
		4.5.Всероссийского (очного) уровня	100 %

5.	Подготовка участника/победителя очного (призера): – конкурса профессионального мастерства «Учитель года» «Воспитатель детского сада»; – конкурса на получение гранта; – иного конкурса	Наличие локального нормативного акта, подтверждающего участие/победу работника в конкурсе, иного локального акта, подтверждающего подготовку участника к конкурсу любого уровня.	30
6.	Наличие обучающихся, воспитанников – победителей и призеров в очных конкурсах, олимпиадах, форумах, фестивалях, конференциях, турнирах, соревнованиях и т.п. различного уровня.	Наличие подтверждающих документов	20% (за каждого победителя, или команду)
			10% (за каждого призера, или команду)
7.	Участие в работе комиссий муниципального уровня, работа в жюри, различных творческих группах, организационных комитетах, экспертных советах.	Наличие подтверждающих документов	30%
8.	Поощрение за участие в выполнении важных работ, проведение мероприятий, выходящих за рамки планируемой работы по служебной записке руководителя	Выполнение особо важных заданий, непредвиденных работ в установленные сроки или выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей (работы по ликвидации ЧС,)	100 %
9.	Качественное сопровождение ГИА (без нарушений)	14.1.Курирование ГИА /руководство ППЭ с условием отсутствия нарушений по итогам ГИА со стороны участников и работников ППЭ	100%
		14.2.Качественное техническое сопровождение	100%
		14.3.Организатор в аудитории	20% - за каждый экзамен, но не более 100%
		14.4.Организатор вне аудитории	10% - за каждый экзамен, но не более 50%
10.	Поощрение по рекомендациям вышестоящих органов	Наличие распоряжения (приказа)/иного документа	50%, или в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами или в равным размерах по итогам отчётных периодов.

* Для категорий:

а) «Руководители», «Педагогический персонал», «Прочий педагогический персонал», «Прочие специалисты», «Служащие» - от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

б) «Рабочие» - от произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

Приложение № 6
к Положению о выплатах
стимулирующего характера

Ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения

Общие сведения:

Ф.И.О. должностного лица, предоставляющего ведомость	
Должность должностного лица, предоставляющего ведомость	
Дата предоставления в комиссию	

Оценка деятельности работников:

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Условия для установления выплат по итогам работы	Наличие подтверждающих документов	Заключение Комиссии (заполняется Комиссией)
1.					

Дополнительная информация

Председатель комиссии _____ /Ф.И.О./

Члены комиссии _____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

Дата _____

С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен:

_____ /
подпись

/_____/ /
расшифровка подписи

_____ /
дата