

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №25» г. Улан-Удэ  
(МАОУ «СОШ №25» г. Улан-Удэ)

Согласовано:  
Председатель ПК МАОУ «СОШ №25»  
Б.Л. Намжилон  
«05» 09 2021 г.



Утверждаю  
Директор Е.А. Ларченко  
Приказ № 284 от «03» 09 2021 г.



### ПОЛОЖЕНИЕ № 4.7

#### « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ « СОШ №25 » г. Улан-Удэ»

(кроме педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс)

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации "Об образовании";
- Постановлением Администрации г. Улан-Удэ Республики Бурятия от 24.08.2021 г. № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ»;
- Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда.

Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть величен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания. Применение стимулирующих выплат не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МАОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение № 1). Мониторинг профессиональной деятельности работников проводится в соответствии с положением о комиссии.

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы за периоды работы с сентября по январь и с февраля по август на основании предоставленных руководителями подразделений листов оценки работы по критериям стимулирования. Результаты контрольной и мониторинговой деятельности комиссии, оформляются протоколом, который согласовывается с Управляющим Советом школы и после этого руководитель издает приказ на выплату стимулирования за вышеуказанный период.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в критериях, исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

Работники, осуществляющие совмещение должностей, могут получить стимулирующие выплаты по каждой должности.

Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в соответствии с приказом учредителя.

Фонд стимулирования руководителя учреждения формируется в размере 1,2 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ стр} = \frac{\text{ФОТ о} \times 1,2 \%}{100\%}, \text{ руб.}$$

где: ФОТ стр – фонд стимулирования руководителя, руб.;

ФОТ о – фонд оплаты труда образовательного учреждения, руб.

Нераспределенные средства фонда стимулирования руководителя направляются в общий фонд стимулирования учреждения.

Фонд стимулирования прочего персонала распределяется следующим образом:

- на доплаты и надбавки – до 18 % (порядок определения доплат и надбавок регулируется отдельным локальным актом),

Оставшаяся часть распределяется между подразделениями от общего фонда стимулирования следующим образом:

- административно-управленческий персонал – до 39 %

- учебно-вспомогательный персонал – до 36 %

- прочие педагогические работники – до 7 %,

Допускается погрешность в пределах 1% между каждым подразделением.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру, устанавливаются комиссией по представлению руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты заместителям и главному бухгалтеру рассчитываются и выплачиваются в конкретной денежной сумме.

Размер стимулирующей выплаты каждого сотрудника АУП равен как фонд стимулирования, определенный административно-управленческому персоналу, делимый на общее количество штатных единиц АУП.

Для заместителей директора и главного бухгалтера, стимулирующие выплаты рассчитываются в процентном отношении от определенной ранее фиксированной суммы, по каждой должности на основании листов оценки работы и выплачиваются ежемесячно в конкретной денежной сумме в зависимости от выведенной средней оценки по всем показателям в процентном отношении по предусмотренным критериям.

Для сотрудников учебно-вспомогательного персонала предельная величина стимулирующей выплаты за результаты работы устанавливается в размере до 100 % от оклада по каждой должности. Для заведующей библиотекой, библиотекаря, преподавателя-организатора ОБЖ и старшего вожатого предельная величина стимулирующей части за результаты работы устанавливается в размере до 50% от оклада по каждой должности. Для сотрудников учебно-вспомогательного и прочих педагогических работников стимулирующие выплаты по критериям рассчитываются в процентном отношении от оклада, действующего на момент оцениваемого периода и выплачиваются ежемесячно в конкретной денежной сумме в зависимости от выведенной средней оценки по всем показателям в процентном отношении по каждой должности на основании листов оценки работы.

Размер стимулирующих выплат для сотрудников определяется оценочной комиссией на период с сентября по январь и с февраля по август в виде фиксированной суммы или в процентах от оклада в пределах фонда стимулирования.

Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

Условием для снижения стимулирующих выплат являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

- обоснованные жалобы со стороны родителей

- невыполнение приказов, должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, и других локальных актов регламентирующих трудовые обязанности работников учреждения.

Вновь принятым, назначенным сотрудникам и сотрудникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая выплата назначается в полном объеме по занимаемой должности.

При объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым

договором, правил внутреннего трудового распорядка, приказов и распоряжений по учреждению, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Республики Бурятия, г.Улан-Удэ, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

Сотрудникам, принятым временно на период отсутствия основного сотрудника, стимулирующие выплаты назначаются приказом директора без согласования с комиссией по стимулированию.

**Заместитель директора по УВР**

<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>	<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>	<b>Проценты</b>
<b>1. Качество и общедоступность общего образования в школе</b>	1.Выполнение внутришкольного плана	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме,  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	2. Проведение мониторинга образовательного процесса, здоровья учащихся.	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	3. Высокий уровень организации предпрофильного, профильного обучения	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	4. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0 - не обеспечивается,  50- ведется эпизодически  100 - ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы
	5. Сохранение контингента учащихся 1-11 классов	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно

	6. Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	7. Участие учащихся в районных, городских олимпиадах, НПК, конкурсах, смотрах.	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	8. Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на районных, городских, российских мероприятиях	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	9.Высокий уровень организация работы общественных органов, участвующих в управление школой	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	10. Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях.	0 - не обеспечивается,  50- обеспечивается не в полном объеме  100 - обеспечивается в полном объеме.
	11. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	0 - не выполняются  50- имеются отдельные нарушения  100 - Высокий уровень исполнительской дисциплины
	12.Отсутствие обоснованных жалоб и	0 – наличие жалоб

	обращений граждан.	100– отсутствие жалоб
	13. Своевременность исполнения приказов и распоряжений.	0 - не выполняются 50- имеются отдельные нарушения 50 - Высокий уровень исполнительской дисциплины

**Главный бухгалтер**

<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>	<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>	<b>Проценты</b>
1.Эффективность управленческой деятельности	1. Отсутствие обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 – наличие обращений 100 – отсутствие обращений
	2.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов)	0 - не выполняются 50- имеются отдельные нарушения 100 - Высокий уровень исполнительской дисциплины
	3.Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов УО и руководителя школы по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности.	0 - не обеспечивается 5- обеспечивается не в полном объеме 100 – обеспечивается в полном объеме, своевременно
	4. Инициатива, скорость и профессионализм при выполнении финансовых операций для нужд учреждения.	0 - не обеспечивается 50- обеспечивается не в полном объеме 100 – обеспечивается в полном объеме своевременно
2.Успешная финансовая деятельность учреждения	1. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	0 – не соблюдается 100 – соблюдается
	2.Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности.	0-допускается 100-не допускается

	3.Своевременное и качественное проведение финансовых расчетов, представление бюджетной отчетности.	0-несвоевременно 100-своевременно
	4. Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществлению бюджетного учета.	0-невыполнение 50-частичное выполнение 100-выполнение в полном объеме
	5.Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	0- контроль не осуществляется 50-имеются отдельные нарушения 100- контроль регулярный
	6.Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, Казначейство и др.)	0-не ведется 100-ведется эффективно

**Заместитель директора по ВР**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования	1. Программное обеспечение процесса воспитания (наличие концепций, планов воспитательной работы у классных руководителей)	0 - не обеспечивается, 50- обеспечивается не в полном объеме, 100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	2. Организация и функционирование системы органов ученического самоуправления	0 - не обеспечивается, 50- обеспечивается не в полном объеме 100- обеспечивается в полном объеме, своевременно
	3.Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во	0 - не обеспечивается, 50- обеспечивается не в полном

	внеурочное время	<p>объеме</p> <p>100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
	<p>4.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, туристические походы, мероприятия по профилактике вредных привычек, военно-полевые сборы и т.п.)</p>	<p>0 - не обеспечивается,</p> <p>50- обеспечивается не в полном объеме</p> <p>100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
	<p>5.Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов ЮИД</p>	<p>0 - не обеспечивается,</p> <p>50- обеспечивается не в полном объеме</p> <p>100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
	<p>6.Организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся</p>	<p>0 - не обеспечивается,</p> <p>50- обеспечивается не в полном объеме</p> <p>100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
	<p>7. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.</p>	<p>0 - не обеспечивается,</p> <p>50- обеспечивается не в полном объеме</p> <p>100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
	<p>8.Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков</p>	<p>0 - не обеспечивается,</p> <p>50- обеспечивается не в полном объеме</p> <p>100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
	<p>9. Методическая работа по проблемам воспитания (МО классных руководителей,</p>	<p>0 - не осуществляется</p> <p>50 - имеются отдельные нарушения,</p>

	педсоветы, мастер-классы и т.д.)	100 – проводится регулярно
	10.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан.	0 – наличие жалоб 100– отсутствие жалоб
	11. Своевременность исполнения приказов и распоряжений.	0 - не выполняются 50- имеются отдельные нарушения 100 - Высокий уровень исполнительской дисциплины

**Заместитель директора по СЗиОД**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. Создание условий для обеспечения жизнедеятельности воспитанников	1. Системная работа по профилактике наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения.	0 - нет системы контроля 50- своевременное выявление подростков с различными видами зависимости, 100-снижение количества этой категории учащихся
	2. Охват учащихся «группы риска» кружковой работой	0 - нет системы контроля 50 - контроль осуществляется не в полном объеме 100 - вовлечение всех детей «группы риска» в организованную досуговую деятельность
	3. Эффективная работа с неблагополучными семьями	0 - не обеспечивается, 50- обеспечивается не в полном объеме 100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно

	4.Профилактика девиантного поведения учащихся	0 - нет системы профилактики, 100- сокращение количества учащихся, находящихся на учете в ОДН
	5.Трудоустройство подростков в свободное от обучения время	0 - отсутствие, 100- формирование трудовых бригад
	6.Инициирование социальных проектов в школе и микрорайоне	0 - отсутствие, 100- успешная реализация социальных проектов в школе и микрорайоне
	7. Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 - контроль не осуществляется 50 - имеются отдельные нарушения, 100 - контроль регулярный
	8. Своевременность и правильность оформления учетно-отчетной документации	0 - нарушения в оформлении 100 - своевременно и качественно
	9. Своевременность исполнения приказов и распоряжений.	0 - не выполняются 5- имеются отдельные нарушения 100 - Высокий уровень исполнительской дисциплины

**Заместитель директора по АХЧ**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. Создание условий для обеспечения жизнедеятельности и воспитанников	1. Обеспечение пожарной безопасности в учреждении. Своевременное проведение мероприятий по очистке территории, вывозу мусора, благоустройству.	0 - имеются нарушения, составлен протокол до 50- имеются незначительные нарушения 100 - замечаний нет

	<p>2. Обеспечение контроля за выполнением правил ТБ, ПБ, ПВТР. Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала учреждения.</p>	<p>0 - нет системы контроля 50 - контроль осуществляется не в полном объеме 100 - правила выполняются, замечаний нет</p>
	<p>3. Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии с планом ФХД. Контроль за сохранностью материальных ценностей в помещениях.</p>	<p>0 - не обеспечивается, 50- обеспечивается не в полном объеме 100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно</p>
2. Ведение финансово-хозяйственной деятельности	<p>1. Выполнение плана ФХД в соответствии с кассовым планом, целевое использование субсидийных средств.</p>	<p>0 - не выполняется, 50 - имеются отдельные нарушения, 100 - выполняется в соответствии.</p>
	<p>2. Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями. Ведение документации по выполнению заявок организациями и условий договора.</p>	<p>0 - контроль не осуществляется До 50 - имеются отдельные нарушения, 100 - контроль регулярный</p>
	<p>3. Своевременность и правильность оформления учетно-отчетной документации</p>	<p>0 - нарушения в оформлении 100 - своевременно и качественно</p>
	<p>4. Своевременность исполнения приказов и распоряжений.</p>	<p>0 - не выполняются 50- имеются отдельные нарушения 100 - Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>
	<p>5. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан.</p>	<p>0 – наличие жалоб 100– отсутствие жалоб</p>

**Заведующий библиотекой и библиотекарь**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Высокая читательская активность обучающихся ( не менее 80% )	0 - не выполняются 50- выполняется частично 100 – выполняется в полном объеме
	2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	3. Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	4. Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	5. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	0 – наличие жалоб 100– отсутствие жалоб

**Педагог-психолог**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. Диагностическая деятельность педагога-психолога	1. Диагностика детей, поступающих в первый, пятый, десятый классы.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	2. Диагностика познавательного уровня и	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично

	психологического развития интеллекта учащихся	100 – осуществляется постоянно
	3. Психолого-педагогическое сопровождение по профессиональному, личностному и жизненному самоопределению учащихся	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	4. Наличие системы работы с детьми «группы риска». Результативная реабилитация детей с проблемами в обучении, в личностном развитии	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	5. Оказание помощи обучающимся при сдаче ЕГЭ и ГИА (работа с обучающимися, классным руководителем, родителями)	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
2. Консультативная деятельность педагога-психолога	1 Работа с учащимися, с родителями учащихся, педагогами. Проведение сетевых консультаций в условиях дистанционной работы (через Интернет), работа посредством телефона Доверия.	0 – консультации не осуществляется 50 - имеются отдельные нарушения, 100 - контроль регулярный
	2. Психологическое просвещение педагогом - психологом. Постоянно обновление форм работы психологической тематики с учащимися, родителями, педагогами (обновление материалов не реже 1 раза в 2 месяца) (стенды, газеты, сайт школы и т.п.)	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
3. Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на	0 – наличие жалоб 100 – отсутствие жалоб

некачественное исполнение должностных обязанностей	
--	--

**Педагог – организатор ОБЖ**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1.Обеспечение высоко уровня организации учебно- воспитательного процесса	1. Наличие и эффективность реализации программы деятельности педагога- организатора	0 – не имеется, 50- имеется программа, но реализуется не в полном объеме, 100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	2. Организация и проведение мероприятий по военно- патриотической работе и гражданской обороне	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	3. Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	4. Эффективность участия в смотре, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	5. Проведение с учащимися бесед по выполнению требований в ЧС. Отсутствие ЧП.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
2. Исполнительс кая дисциплина	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	0 – наличие замечаний 100 – отсутствие замечаний

**Секретарь руководителя**

Критерии установления стимулирующих	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
---	---	----------

выплат		
1. Качество выполняемых работ	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное оформление и отправление исполнительской документации по адресам.	0 - не выполняется 100- выполняется
	Обеспечение прохождения служебной документации в максимально короткие сроки.	0 - не выполняется 100 - выполняется
	Высокое качество ведения документации	0 - не выполняется 100 - выполняется
2. Высокая профессиональная квалификация, профессиональный рост.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0 – наличие жалоб 100– отсутствие жалоб
	Отсутствие замечаний по соблюдению юридических норм и требований по работе с персональными данными работников	0 – наличие замечаний 100 – отсутствие замечаний

### Бухгалтер

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
Ведение финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное и качественное представление отчетов в МРИ ФНС, ПФР, статистика, ФСС, текущие отчеты в Комитет по образованию	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	2. Качественное проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	3. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников	0 - не осуществляется

	по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	4.Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	5. Качественное ведение электронного документооборота при сдаче отчетности в фонды	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	6.Своевременное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно

**Экономист**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
Ведение финансово-хозяйственной деятельности	1.Качественное и своевременное предоставление отчетности.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	2.Своевременная подготовка экономических расчетов, положений, нормативных актов.	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	3. Качественное ведение документации и расчет платных дополнительных образовательных услуг	0 - не осуществляется 50 – осуществляется

		частично 100 – осуществляется постоянно
	4. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	5. Выполнение финансового плана финансово-хозяйственной деятельности	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	6. Освоение и использование новых методов в работе	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно

**Инженер-программист**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. Техническое обеспечение оборудования	1. Бесперебойная работа компьютерной техники	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	2. Проведение мелкого ремонта компьютерной техники	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	3. Работа по модернизации и эксплуатации локальной сети	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
2. Исполнительская дисциплина	1. Обеспечение конфиденциальности персональных данных и безопасности информационных	0 – наличие замечаний 100 – отсутствие замечаний

	ресурсов	
	2. Качественное выполнение разовых поручений	0 - не осуществляется 50 – осуществляется частично 100 – осуществляется постоянно
	3. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – наличие жалоб 100 – отсутствие жалоб

**Системный администратор**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	0 - имеются нарушения, до 50- имеются незначительные нарушения 100 - замечаний нет
	2. Высокая результативность работы. Самостоятельность в решении вопросов, связанных с его работой.	0 - имеются нарушения, до 50- имеются незначительные нарушения 100 - замечаний нет
	3. Своевременность и правильность оформления учетно-отчетной документации.	0 - не обеспечивается, 50- обеспечивается не в полном объеме 100 - обеспечивается в полном объеме, своевременно
	4. Своевременность исполнения приказов и распоряжений.	0 - нарушения в оформлении 100 - своевременно и качественно

**Старший вожатый**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Проценты
--	---	----------

Выплаты за качество выполняемых работ	1.Эффективное руководство и организация работы детских общественных организаций.	0 - не осуществляется  50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	2.Эффективная организация работы детского самоуправления	0 - не осуществляется  50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	3.Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	0 - не осуществляется  50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	4.Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	0 - не осуществляется  50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	5.Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций	0 - не осуществляется  50 – осуществляется частично  100 – осуществляется постоянно
	6.Своевременность исполнения приказов и распоряжений.	0 - не выполняются  50- имеются отдельные нарушения  100 - Высокий уровень исполнительской дисциплины

**Лаборант**

Критерии установления	Показатели деятельности для установления	Проценты
-----------------------	--	----------

стимулирующих выплат	стимулирующих выплат	
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.	0 - не выполняется 100- выполняются
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние кабинета	0 - не выполняется 100 - выполняются
	Отсутствие жалоб педагогов на работу специалиста	0 - наличие замечаний 100 - Отсутствие замечаний

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Ларченко Елена Александровна

Действителен с 01.04.2021 по 01.04.2022