

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа города Багратионовска»

Принято на заседании общего  
собрания работников  
Протокол № 1  
от «28» августа 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) вводится с целью установления порядка стимулирования работников *Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа города Багратионовска»* (далее Учреждение) за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества, в виду особого характера или особого режима работ. А также стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства, к повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы.

Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт выплат и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

1.2. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 30% от фонда оплаты труда Учреждения и распространяется на всех работников Учреждения. Также на выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты может использоваться экономия средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Основанием для установления стимулирующих выплат является выполнение работниками Учреждения своих обязанностей с наивысшим качеством, с высоким профессиональным мастерством, с использованием передовых технологий, приемов и методов труда, с интенсивностью и дополнительными затратами, с высокой производительностью труда, в более короткие сроки, а также по другим подобным основаниям.

Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения зависит от наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

**2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа города Багратионовска»**

238420, Калининградская обл., г. Багратионовск, ул. Пограничная, д. 68. Тел. (8-4056) 3-22-63; 3-27-46

Принято на заседании общего  
собрания работников  
Протокол № 1  
от «28» августа 2017 г.

«Утверждаю»  
Директор школы  
Г. Р. Жаркова  
«31» августа 2017 г.  
Приказ №270/1 от 31.08.2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) вводится с целью установления порядка стимулирования работников *Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа города Багратионовска»* (далее Учреждение) за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества, в виду особого характера или особого режима работ. А также стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства, к повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы.

Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт выплат и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

1.2. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 30% от фонда оплаты труда Учреждения и распространяется на всех работников Учреждения. Также на выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты может использоваться экономия средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Основанием для установления стимулирующих выплат является выполнение работниками Учреждения своих обязанностей с наивысшим качеством, с высоким профессиональным мастерством, с использованием передовых технологий, приемов и методов труда, с интенсивностью и дополнительными затратами, с высокой производительностью труда, в более короткие сроки, а также по другим подобным основаниям.

Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения зависит от наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- надбавка за интенсивность, сложность и напряженность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- надбавка за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника (расширение зоны обслуживания);
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, и при назначении которых указываются конкретные выполняемые работы или иные причины их установления.

Перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, их размер, срок установления и способ оплаты приведен в **приложении 1, 1а.**

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы могут назначаться за месяц, за квартал, за год. Основные показатели для осуществления поощрительных выплат приведены в **приложении 2** «Виды единовременных (разовых) премиальных выплат по итогам работы». Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников.

2.4. При установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ применяются показатели эффективности деятельности работников согласно **приложению 3, 3а.** Кроме наименования показателей в приложении указаны методика их оценивания, максимальное количество баллов по каждому критерию, источник данных для оценки показателя, срок установления и способ оплаты.

## **3. Условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда делится на три части:

3.1.1. Первая часть (до 5% от всей суммы стимулирующего фонда оплаты труда) направляется на премирование директора Учреждения и осуществляется на основании «Положения о системе оплаты и стимулирования труда руководителей общеобразовательных учреждений» за результаты труда и разовых премиований, утвержденных распоряжениями начальника Управления образования Администрации МО «Багратионовский городской округ».

Расчет балла производится с учетом резервного фонда для единовременного премирования директора Учреждения.

В случае если стимулирующая часть фонда оплаты труда директора будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри Учреждения.

3.1.2. Вторая часть (до 70% от всей суммы стимулирующего фонда оплаты труда) направляется на постоянные доплаты, надбавки и разовое премирование педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность и прочих педагогических работников.

3.1.3. Третья часть (до 25% от всей суммы стимулирующего фонда оплаты труда) направляется на постоянные доплаты, надбавки и разовое премирование прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

3.2. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты работнику могут устанавливаться как в процентном (кратном) отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты могут назначаться:

- постоянно (на учебный год);
- временно (на учебный триместр, квартал, месяц);
- единовременно (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результатов).

3.3. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда создается рабочая комиссия по оценке выполнения критериев и показателей эффективности деятельности сотрудников Учреждения (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. Члены Комиссии избираются на период текущего учебного года.

Комиссия разрабатывает показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников Учреждения, для назначения стимулирующих выплат. Для измерения результативности и качества труда в оценочном листе (рейтинговой таблице) по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Далее разработанные показатели утверждаются приказом директора Учреждения.

Основной задачей работы Комиссии является проведение мероприятий по оценке качества труда работников Учреждения на основании утвержденных критериев.

Комиссия проводит мониторинг и оценку результативности профессиональной деятельности работников школы за соответствующий период. На каждого работника заполняется оценочный лист в соответствии с утвержденными критериями, производится подсчет баллов по всем показателям. **Количество баллов по показателям оценочного листа устанавливаемых работнику на определенный период (полугодие/год) могут быть пересмотрены с учетом повышения или понижения качества выполняемой работы, оцениваемой данным показателем, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения.** После подсчета баллов составляется сводная ведомость, в которой отражается количество баллов, набранное каждым работником. Сводная ведомость утверждается директором и на



ее основании издается приказ по Учреждению о начислении стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обязана ознакомить работников школы с данными своего оценочного листа под роспись. В случае несогласия работника с выставленными баллами, расхождения фиксируются для последующего обсуждения на заседании Комиссии.

Распределение стимулирующего фонда осуществляется с учетом вычета ежемесячных постоянных стимулирующих надбавок (доплат) и единовременного вознаграждения по показателям результативности труда. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда за месяц распределяется в процентном отношении, указанном в пункте 3.1.

Полученный результат за вычетом постоянных ежемесячных стимулирующих доплат и надбавок делится на общую сумму баллов всех работников по соответствующему персоналу. В результате получается денежный вес каждого балла в рублях. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов работника.

3.4. Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом директора Учреждения по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной или дополнительной работы;
- несоответствие критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- по другим основаниям, не противоречащим Трудовому кодексу РФ.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Учреждения причинам, директор Учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

Работникам, работавшим не полный расчетный период (месяц), не исполнившим свои обязанности по причине отсутствия на работе (временная нетрудоспособность, уход в учебный отпуск, в связи с увольнением и другим причинам), начисление стимулирующих надбавок (доплат), производится за фактически отработанное время.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются до момента снятия взыскания.

3.5. В случае экономии стимулирующей части фонда оплаты труда, в конце финансового года, имеющиеся средства распределяются по итогам работы за год.

Из экономии фонда оплаты труда прочего персонала:

- административно-управленческому персоналу до 100% от должностного оклада;
- учебно-вспомогательному персоналу до 100% от должностного оклада;

-младшему обслуживающему персоналу до 100% от должностного оклада.

Из экономии фонда оплаты труда педагогического персонала:

-педагогическому персоналу и прочему педагогическому персоналу до 100% от среднего должностного оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

3.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при исчислении средней заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.7.Разовые выплаты в виде материальной помощи производятся:

-в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника школы – в размере до одного должностного оклада;

-по состоянию здоровья работника школы – в размере до одного должностного оклада;

-при получении увечья или другого вреда, причиненного работнику школы – в размере до одного должностного оклада;

-на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников – до 10000 рублей;

-по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай) – до 5000 рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств, в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа директора Учреждения по личному заявлению сотрудника.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Положение принято с учетом мнения общего собрания работников Учреждения и утверждено приказом директора Учреждения.

4.2.Настоящее Положение является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

4.3.Изменения и дополнения в Положение могут быть внесены в связи с изменением законодательства РФ, изменением условий деятельности Учреждения, включая изменения уставных документов. Положение с изменениями в новой редакции согласовывается на общем собрании работников Учреждения и передается на утверждение директору Учреждения.

## Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам.

п/п	Наименование выплаты	Размеры выплаты	Срок установления	Способ оплаты
<b>I. Успешность образовательной деятельности педагогического работника.</b>				
1	Наличие профессиональных правительственных и отраслевых наград (почетное звание "Заслуженный Учитель РФ", "Отличник народного образования", "Почетный работник общего образования", грамота Министерства образования и науки РФ)	почетное звание "Заслуженный Учитель РФ"- <b>1500</b> руб, "Отличник народного образования"- <b>1000</b> руб, "Почетный работник общего образования" - <b>1000</b> руб, грамота Министерства образования и науки РФ - <b>500</b> руб. (при наличии у работника двух или нескольких наград доплата производится по одному основанию за наивысшую награду)	<u>Учебный год.</u> На основании подтверждающих документов и приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
<b>II. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность труда в связи с увеличением объема работы по <u>основной</u> должности.</b>				
1	Учителю-дефектологу за работу с детьми, имеющими заключение ПМПК более 25 человек	<b>30%</b> от оклада учителя-дефектолога	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
2	Учителю-дефектологу за организацию коррекционной работы с учащимися интегрированных классов	<b>10%</b> от оклада учителя-дефектолога за один интегрированный класс	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3	Педагогу-библиотекару за качественное выполнение большого объема работ с библиотечным фондом учебников, развитие библиотечного	До <b>25%</b> от оклада педагога-библиотекаря	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время

	фонда			
<b>III. Надбавка за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника (расширение зоны обслуживания)</b>				
1	Выполнение функций руководителя методического объединения.	До 4 чел. в МО = <b>700</b> руб. 5-9 чел. в МО = <b>1000</b> руб. Более 10 чел. = <b>1500</b> руб.	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению в зависимости от количества человек в МО и объема работы.	ежемесячно за фактически отработанное время
2	Выполнение функций администратора школьного сайта, курирование электронного дневника	<b>3000</b> руб.	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3	Выполнение функций секретаря педагогических советов, качественное оформление документации	<b>1500</b> руб. за оформление документации одного педсовета	по факту выполненной работы	Разовая фиксированная сумма
4	За организацию питания учащихся в школьной столовой, предоставление информации по питанию и отчетности в соответствующие органы	<b>4000</b> руб.	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
<b>IV. Стимулирующая выплата педагогическим работникам - молодым специалистам</b>				
1	Учитель – молодой специалист (первые три года трудовой деятельности в учреждении после окончания ВУЗа)	<b>1000</b> руб. при стаже работы до 3 лет	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время

При необходимости для улучшения работы учреждения возможно внесение изменений в соответствующие пункты, как в части установления доплат, так и условий их уменьшения. В зависимости от размера стимулирующего фонда размеры доплат могут быть пересмотрены как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения.

Все выплаты осуществляются при качественном выполнении работы, без замечаний курирующего заместителя директора.

Приложение 1а  
к Положению о распределении стимулирующей части ФОТ  
сотрудников МБОУ «Средняя школа города Багратионовска»  
утверждено приказом № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2017г.

### Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы прочему персоналу.

п/п	Наименование выплаты	Размеры	Срок	Способ
-----	----------------------	---------	------	--------



		выплаты	установления	оплаты
1	Административно-управленческому персоналу за интенсивность и высокие результаты работы	До 60% от оклада	<u>Квартал.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
2	Учебно-вспомогательному персоналу за интенсивность и высокие результаты работы	До 100% от оклада	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3.Младший обслуживающий персонал				
3.1	Рабочей по обслуживанию зданий и помещений (уборщице) за интенсивность, сложность и напряженность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности (повторная влажная уборка помещений, туалетов в связи с повышенной проходимостью, дежурство по школе)	в абсолютной сумме (до 100% от оклада)	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3.2	Дворнику за интенсивность, сложность и напряженность труда в связи с увеличением объема работ в условиях резких сезонных изменений	в абсолютной сумме (до 100% от оклада)	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3.3	Смотрителю зданий и сооружений за интенсивность, сложность и напряженность труда за работу в обстановке повышенной напряженности (повышенная ответственность и нагрузка при соблюдении пропускного режима, в связи с большой проходимостью)	в абсолютной сумме (до 100% от оклада)	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3.4	Вахтеру за интенсивность, сложность и напряженность труда за работу в обстановке повышенной напряженности (повышенная ответственность и нагрузка при соблюдении пропускного режима, в связи с большой проходимостью)	в абсолютной сумме (до 100% от оклада)	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
3.5	Электромонтеру за интенсивность и напряженность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения при обслуживании трех зданий	в абсолютной сумме (до 100% от оклада)	<u>Учебный год.</u> На основании приказа по учреждению.	ежемесячно за фактически отработанное время
4.Прочее				
4.1	Увеличение объема, сложности и напряженности работы в отдельные периоды работы школы: подготовка	По соглашению сторон	На основании приказа по учреждению.	В зависимости от

	к началу учебного года, в период проведения ремонтных работ, устранения последствий аварийных ситуаций, проведения объемных профилактических или подготовительных работ			фактического участия
4.2	Другие дополнительные работы в связи с производственной необходимостью	По соглашению сторон	На основании приказа по учреждению.	В зависимости от фактического участия

При необходимости для улучшения работы учреждения возможно внесение изменений в соответствующие пункты, как в части установления доплат так и условий их уменьшения. В зависимости от размера стимулирующего фонда размеры доплат могут быть пересмотрены как в сторону уменьшения так и в сторону увеличения.

Приложение 2  
к Положению о распределении стимулирующей части ФОТ  
сотрудников МБОУ «Средняя школа города Багратионовска»  
утверждено приказом №\_\_ от \_\_\_\_\_2017г.

### **Виды единовременных (разовых) премиальных выплат по итогам работы.**

п/п	Наименование выплаты	Размеры выплаты	Комментарии
1	Результаты участия в конкурсе «Учитель года»: - победитель муниципального уровня; - лауреат муниципального уровня; - победитель регионального уровня; - лауреат регионального уровня. - участие в конкурсе - сопровождение и помощь в подготовке участника	По приказу в зависимости от наличия средств по факту участия От 1000 – до 8000 руб	Фиксированная сумма.
2	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства разных уровней: • школьного уровня; • муниципального уровня; • регионального уровня; • федерального уровня; дистанционные конкурсы.	По приказу в зависимости от наличия средств по факту участия	Фиксированная сумма.  Подтверждающий документ: грамота, диплом, сертификат и т.п.
3	За подтвержденный международной сертификацией уровень владения иностранным языком на уровне не ниже А2 в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка»	1500 руб.	Фиксированная сумма.  Подтверждающий документ.

4	Участие в проведении ГИА: -организаторы; -эксперты.	По приказу в зависимости от наличия средств по факту количества участия	Фиксированная сумма.
5	Проведение коррекционных занятий с учащимися по результатам независимой оценки	1 час = 100 руб.	Фиксированная сумма по факту выполненной работы
6	Проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся и всероссийских проверочных работ	По приказу в зависимости от наличия средств по факту количества участия	Фиксированная сумма
7	Премирование в связи с государственными и профессиональными праздниками -23 февраля и 8 марта, - День Учителя	По приказу в зависимости от наличия средств	Фиксированная сумма
8	к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет)	До 2300 руб.	Фиксированная сумма
9	В связи с уходом на пенсию	До 3500 руб.	Фиксированная сумма
10	Премияльная выплата за высокие результаты работы по итогам квартала, года	При наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения	Фиксированная сумма
11	Другие доплаты за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	По приказу в зависимости от наличия средств по факту участия	Фиксированная сумма

При необходимости для улучшения работы учреждения возможно внесение изменений в соответствующие пункты, как в части установления доплат, так и условий их уменьшения. В зависимости от размера стимулирующего фонда размеры доплат могут быть пересмотрены как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения.

Приложение 3  
к Положению о распределении стимулирующей части ФОТ  
МБОУ «Средняя школа города Багратионовска»  
утверждено приказом №\_\_ от \_\_\_\_ 2017г.

### Показатели эффективности деятельности педагогических работников Учитель\*

п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Методика оценивания	максимальное значение	периодичность измерения	источник данных оценки	срок установления	способ оплаты
1	Динамика индивидуальных	1. Освоение обучающимися учебных	% качества успеваемости учащихся по итогам	0-17	1 раз в триместр по итогам	справка зам.директора	триместр	ежемесячно за фактическ

	образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, промежуточной и итоговой аттестации).	предметов.	<p>триместра:</p> <p>1) <b>математика, русский язык, иностранный язык, начальная школа:</b> 41-50%=9 баллов, 51-60%=12 баллов, более 61%=15 баллов;</p> <p>2) <b>физика, химия. биология:</b> 51-60%= 9 баллов, 61-70%=12 баллов, более 71%=15 баллов;</p> <p>3) <b>география, история, обществознание, информатика:</b> 61-70%= 9 баллов, 71-80%=12 баллов, более 81%=15 баллов;</p> <p>4) <b>технология, ОБЖ, музыка, ИЗО, черчение, физическая культура:</b> 71-80%= 9 баллов, 81-90%=12 баллов, более 91%=15 баллов;</p> <p>5) <b>Отсутствие у обучающихся неудовлетворительных результатов = 2 балла</b></p>		предыдущего триместра			и отработ. время
		2.Рейтинг учащихся по результатам государственной итоговой аттестации (9 класс)	в сравнении с показателями муниципальной "Дорожной карты": на уровне показателя = 6 баллов, выше показателя = 12 баллов	0-12	1 раз в год по итогам ГИА на 1 сентября	справка зам.директора	Учебный год	ежемесячно за фактически отработ. время
		3.Рейтинг учащихся по результатам государственной итоговой аттестации (11 класс)	в сравнении с показателями муниципальной "Дорожной карты": на уровне показателя = 6 баллов, выше показателя = 12 баллов	0-12	1 раз в год по итогам ГИА на 1 сентября	справка зам.директора	Учебный год	ежемесячно за фактически отработ. время
2	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	1. Результативность участия обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников (очная форма).	<b>школьный уровень:</b> победитель - 1балл за каждого; <b>муниципальный уровень:</b> победитель - 2балла за каждого; региональный уровень: участие - 1балл независимо от количества	0-5	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	диплом победителя, призера, протокол результатов олимпиады	триместр	ежемесячно за фактически отработ. время

			участников; призер - 2 балла за каждого; победитель - 3 балла за каждого.					
		2. Результативность участия обучающихся на конкурсах, соревнованиях.	1) <b>Очная форма:</b> участие - 1 балл независимо от количества участия; призер - 2 балла за каждого; победитель - 3 балла за каждого. 2) <b>Дистанционная форма:</b> независимо от количества призер - 2 балла, победитель - 3 балла.	0-3	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	диплом победителя, призера	триместр	ежемесячно за фактически отработ. время
3	Независимый мониторинг по предметам	1.Рейтинг учащихся по результатам всероссийских проверочных работ и мониторингов индивидуальных достижений обучающихся	выше муниципального уровня - 4 балла; выше регионального уровня - 6 баллов	0-6	1 раз в год по состоянию на 1 сентября	справка зам.директора	Учебный год	ежемесячно за фактически отработ. время
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	1.Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы образовательной организации и являющихся ее составной частью.	количество разработанных и сданных в установленные сроки рабочих программ по предметам: 1-3прогр=3 балла, 4-6прогр=6 баллов, свыше 6 программ=8 баллов	0-8	1 раз в год по состоянию на 1 сентября	справка зам.директора	Учебный год	ежемесячно за фактически отработ. время
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1.Проведение работы по формированию методического содержания кабинета и организации работы учебного кабинета.	по результатам осмотра кабинетов: состояние учебного кабинета соответствует = 2 балла; соответствует хорошо = 4 балла; соответствует отлично = 6 баллов	0-6	на 1 сентября и на 1 марта	акт осмотра кабинета	полугодие	ежемесячно за фактически отработ. время
6	Деятельность педагогического работника, направленная на имидж образовательно	1.Предоставление информационного материала на сайт школы	количество от 1 до 3 раз - 2 балла, более 3 раз - 4 балла	0-4	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	администратор школьного сайта	триместр	ежемесячно за фактически отработ. время

	й организации	2.Предоставление методического материала на сайт школы	1 работа - 2 балла; 2 работы -4балла, 3 и более работ - 6 баллов	0-6	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	копии публикаций	триместр	ежемесячно за фактически отработ.время
		3.Выступление на семинарах, конференциях и т.п.	школьный уровень- 2 балла; муниципальный уровень- 4 балла; региональный уровень- 6 баллов; общее количество баллов не более шести.	0-6	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	справка зам.директора	триместр	ежемесячно за фактически отработ.время
7	Успешность деятельности классного руководителя	1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса в общей численности родителей класса: 50-70% = 1балл, 71-100% = 2балла	0-2	на 1 сентября и на 1 марта	справка зам.директора	полугодие	ежемесячно за фактически отработ.время
		2.Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Положительная динамика личностного развития обучающихся	положительная динамика - 2 балла; стабильность - 1 балл	0-2	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	справка зам.директора	триместр	ежемесячно за фактически отработ.время
		3. Активность и результативность участия класса в общешкольных мероприятиях	участие - 2 балла, призер - 4 балла, победитель - 6 балла	0-6	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	диплом (грамота, кубок) победителя, призера	триместр	ежемесячно за фактически отработ.время
		4. Организация отдыха детей в каникулярное время	мероприятия в школе - 2 балла, экскурсии,выезды - 3 балла	0-3	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	справка зам.директора	триместр	ежемесячно за фактически отработ.время
8	Обеспечение безопасности и здоровьесбережения учащихся	1.За организационную работу по охвату горячим питанием учащихся и сопровождение учащихся начальных классов к школьному автобусу	регулярное выполнение - 2 балла	0-2	1 раз в триместр по итогам предыдущего триместра	справка зам.директора	триместр	ежемесячно за фактически отработ.время
			<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>				



\*Вновь прибывшим учителям и выходящим из отпуска по уходу за ребенком для расчета ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается сумма баллов равная **20** на срок до 3 месяцев.

Приложение За  
к Положению о распределении стимулирующей части ФОТ  
МБОУ «Средняя школа города Багратионовска»  
утверждено приказом №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2017г.

### **Показатели эффективности для административно-управленческого персонала.**

#### 1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по УВР

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб по своему направлению)	<b>20</b>
2	Реализация информационной открытости (сайт школы, СМИ и т.д.)	<b>20</b>
3	Обеспечение кадрового ресурса учреждения: укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, создание системы контроля за учителями- предметниками по закреплённости, уровень организации работы с молодыми специалистами.	<b>20</b>
4	Степень освоения государственных образовательных стандартов (организация и проведение итоговой аттестации, её результаты)	<b>40</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

#### 2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по УМР

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб по своему направлению)	<b>20</b>
2	Реализация мероприятий по работе с одаренными учащимися	<b>20</b>
3	Обеспечение кадрового ресурса учреждения: укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, создание системы контроля за учителями- предметниками по закреплённости, уровень организации работы с молодыми специалистами.	<b>20</b>
4	Степень освоения государственных образовательных стандартов (организация и проведение итоговой аттестации, её результаты)	<b>40</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**3.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по ВР**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб по своему направлению)	<b>20</b>
2	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.	<b>20</b>
3	Организация тематических классных часов и родительских собраний.	<b>20</b>
4	Организация внутришкольных мероприятий, организация участия Учреждения в различных проектах.	<b>40</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**4.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по АХЧ**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб по своему направлению).	<b>20</b>
2	Формирование необходимой документации по ремонтным работам.	<b>20</b>
3	Реализация мероприятий по «Дорожной карте».	<b>20</b>
4	Создание системы контроля за работой младшего обслуживающего персонала.	<b>20</b>
5	Реализация мероприятий по благоустройству.	<b>20</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**5.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	<b>10</b>
2	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, проведение финансовых расчетов, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов)	<b>30</b>
3	Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов УО и директора школы по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности, достижение плановых показателей.	<b>10</b>
4	Инициатива, скорость и профессионализм при выполнении финансовых операций для нужд учреждения, выполнение индивидуальных оперативных задач.	<b>20</b>
5	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	<b>10</b>
6	Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	<b>10</b>

7	Эффективная работа с организациями и учреждениями-партнерами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, ФСС, Казначейство и др.)	<b>10</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**Показатели эффективности  
для учебно-вспомогательного персонала.**

**6.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы  
бухгалтера, экономиста.**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	<b>10</b>
2	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, проведение финансовых расчетов, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов)	<b>30</b>
3	Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов УО и директора школы по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности, достижение плановых показателей.	<b>10</b>
4	Инициатива, скорость и профессионализм при выполнении финансовых операций для нужд учреждения, выполнение индивидуальных оперативных задач.	<b>20</b>
5	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	<b>10</b>
6	Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	<b>10</b>
7	Эффективная работа с организациями и учреждениями-партнерами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, ФСС, Казначейство и др.)	<b>10</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**7.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы  
секретаря учебной части.**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	<b>10</b>
2	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное заполнение трудовых книжек, личных дел работников, исполнение приказов, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов)	<b>50</b>
3	Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов по вопросам делопроизводства. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>20</b>

4	Инициатива, скорость и профессионализм при выполнении индивидуальных оперативных задач, реализация приказов по своим направлениям.	<b>20</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

8.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы системного администратора.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, своевременное и качественное обслуживание оргтехники.	<b>20</b>
2	Техническое обеспечение системы защиты информации, внедрение технических средств обеспечивающих эффективную работу Учреждения.	<b>20</b>
3	Своевременное и качественное оформление документации и составление отчетности.	<b>20</b>
4	Своевременная организация и подготовка документации на проведение электронных торгов.	<b>30</b>
5	Качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения, выполнение срочной или незапланированной работы.	<b>10</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

9.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы инженера-компьютерщика.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, своевременное и качественное обслуживание оргтехники.	<b>50</b>
2	Техническое обеспечение системы защиты информации, внедрение технических средств обеспечивающих эффективную работу Учреждения.	<b>30</b>
3	Качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения, выполнение срочной или незапланированной работы.	<b>20</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

10.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы лаборанта.

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Своевременная и качественная подготовка оборудования, средств для проведения практической части урока.	<b>50</b>
2	Хранение и учет учебно-наглядных пособий на должном уровне.	<b>30</b>
3	Обеспечение охраны труда и безопасности обучающихся.	<b>20</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**Показатели эффективности**

**для младшего-обслуживающего персонала.**

**11.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы рабочей по обслуживанию зданий и помещений (уборщица).**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний по результатам работы и проверок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	<b>60</b>
2	Проведение генеральных уборок, подготовка помещений к общим мероприятиям.	<b>30</b>
3	Оперативность устранения недостатков.	<b>10</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**12.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы смотрителя зданий и сооружений.**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работ.	<b>30</b>
2	Соблюдение пропускного режима на должном уровне, отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства.	<b>70</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**13.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы вахтера.**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работ.	<b>30</b>
2	Соблюдение пропускного режима на должном уровне, обеспечение безопасности учащихся.	<b>70</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**14.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы дворника.**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работ.	<b>30</b>
2	Поддержание обслуживаемой территории в соответствии требованиям СанПиН.	<b>70</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**15.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы электромонтера.**

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работ.	<b>30</b>
2	Качественное и оперативное выполнение заданий (заявок) по устранению технических неполадок, дополнительный объем работы (подготовка помещений к общим мероприятиям).	<b>70</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>